



Validasi Variabel mengenai :

**“Faktor-Faktor Manajemen Karir Yang Paling Dominan di Tingkat Manajemen Bawah Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi”**

**Abstrak :**

Para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu individu memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan ada yang memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi (Rivai, 2004).

Manajemen karir adalah suatu proses dimana organisasi mencoba menyesuaikan minat karir individu dan kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan (Gutteridge, 1976). Sedangkan menurut Greenhaus (1987), manajemen karir adalah proses dimana individu mengumpulkan informasi mengenai nilai, minat, kelebihan dan kekurangan keterampilan, mengidentifikasi tujuan karir, mengimplementasi strategi karir yang meningkatkan kemungkinan bahwa tujuan karir yang akan dicapai.

Manajemen karir dapat mengurangi ketidaksesuaian antara individu dengan peranannya, mengembangkan kompetensi, dan menumbuhkan tersedianya individu yang akan menciptakan kombinasi bakat yang harmonis bagi *team work* yang optimal, pengembangan bakat yang fleksibel dan pembelajaran yang dinamis (Givartiningrum, 2000).

Perencanaan dan pengembangan karir yang disediakan organisasi bukan untuk menjamin kesuksesan karir karyawannya tetapi dimaksudkan untuk membantu karyawannya dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas, dan keputusan karirnya baik di

dalam maupun di luar organisasi. Dengan kata lain individu dituntut untuk melakukan kontrol terhadap karir mereka, sehingga tanggung jawab pengembangan karir akan berpindah dari organisasi kepada karyawan. Kondisi ini memberikan penekanan pada kemampuan individu dalam mengembangkan karirnya.

Karir individual dan organisasi tidaklah terpisah. Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut kepada karyawannya. Oleh karena itu organisasi harus membantu karyawannya dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan tersebut, sehingga kedua belah pihak tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka masing-masing.

Perencanaan dan pengembangan karir baik individual maupun organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja individual. Oleh karena itu, dengan adanya manajemen karir yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan kualitas SDM melalui kinerja individu-individunya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan atau perilaku nyata dari individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan individu tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Ada tiga faktor dalam pengendalian proyek yang biasa digunakan sebagai ukuran kinerja proyek, yaitu : biaya (*cost*), mutu (*quality*) dan waktu (*schedule*). Dalam penulisan ini, yang menjadi faktor ukur atau variabel terkait adalah kinerja waktu.

Yang menjadi tolok ukur pada **Kinerja Waktu** adalah **Produktivitas** – Kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu dan **Pengendalian Jadwal** – Ketepatan waktu dari hasil pekerjaan yang telah ditentukan. Kinerja ini sangat erat kaitannya dengan kinerja mutu yakni kecakapan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kesungguhan dan sebagainya. Karena apabila individu kurang menguasai pekerjaannya, maka individu tersebut membutuhkan waktu yang lebih dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Sedangkan **Kinerja Mutu** yang diukur adalah **Kecakapan kerja** (kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau perintah

atasan), **Ketrampilan** (ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas), **Pengalaman** (nilailah tingkat pengalaman karyawan selama bertugas, apakah berpengaruh terhadap penyelesaian tugas), dsb.

**Tujuan Penelitian Survey :**

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor manajemen karir yang paling dominan terhadap kinerja waktu.

**Petunjuk Pengisian :**

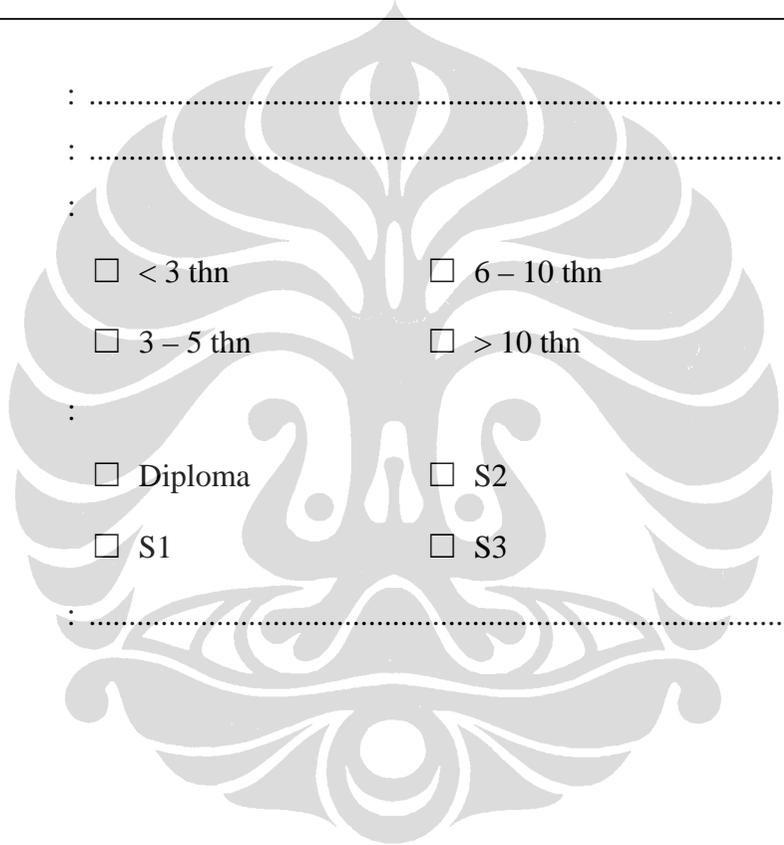
a) Berikanlah tanggapan sesuai pendapat Anda pada pernyataan-pernyataan dibawah ini.

Apabila anda memiliki pertanyaan mengenai survey ini, anda dapat menghubungi : Herlina pada no. Telp. (0815) – 85026616 atau melalui e-mail : *elyne\_tjandra@yahoo.com*

**Terima kasih atas kesediaan Anda meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama lengkap : .....
2. Nama Instansi : .....
3. Masa Kerja Responden :  
 < 3 thn                       6 – 10 thn  
 3 – 5 thn                       > 10 thn
4. Pendidikan Responden :  
 Diploma                       S2  
 S1                                       S3
5. Jabatan/posisi Responden : .....



### B. PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI (FAKTOR EKSTERNAL)

Organisasi atau manajerial melihat pengembangan karir sebagai penelusuran jalan karir, yakni manajemen mencari informasi untuk mengatur/memimpin dan mengawasi kemajuan personil, meningkatkan produktivitas, sikap terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja serta untuk memastikan kemampuan bakat manajerial dan teknik yang akan memenuhi kebutuhan organisasi.

Teknik pengembangan karir organisasi antara lain meliputi pekerjaan yang menantang, informasi tentang karir, kesempatan untuk maju/berkembang, tawaran karir, evaluasi kinerja, konsultasi/penyuluhan karir, workshop pengembangan karir, pelatihan dan pendidikan, promosi yang pasti dan mutasi/rotasi jabatan (Stephen P, 1982).

NO.	VARIABEL/FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI	TANGGAPAN
1.	<p><b>Pekerjaan menantang</b> adalah seperti pekerjaan yang diluar lingkup/berbeda dari yang rutin/ yang memerlukan pengetahuan baru/di luar tugas utama.</p> <p>Dengan memberikan pekerjaan awal yang menantang, karyawan akan termotivasi untuk menerima tantangan tersebut sebagai upaya kompetisi dalam rangka meraih tujuan karir (Stephen P, 1982).</p>	
2.	<p><b>Pemberian informasi</b> mengenai kejelasan jenjang karir atau tinjauan pekerjaan yang realistis dalam perekrutan.</p> <p>Banyak karyawan yang kekurangan informasi mengenai pilihan karir mereka. Akibatnya karyawan kesulitan dalam merencanakan tujuan karir yang realistis (Stephen P, 1982).</p>	
3.	<p><b>Kebutuhan Pekerja</b> : (Rivai, 2004).</p> <p><b>Persamaan perlakuan</b> untuk karir dalam sistem promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.</p> <p><b>Pengawasan/perhatian</b> dari atasan yang aktif dalam pengembangan karir memberi umpan balik terhadap kinerja karyawan.</p>	

	<p><b>Kesadaran terhadap Kesempatan</b> dalam mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan baru dengan cara memperoleh tugas dan tanggung jawab baru.</p> <p><b>Kesempatan</b> untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan yang lanjut bertujuan untuk mencegah keusangan dan menstimulasi pertumbuhan karir</p> <p><b>Keamanan</b>, jaminan fisiologis</p> <p>Kebutuhan <b>Penghargaan/Gengsi</b></p>	
4.	<p><b>Tawaran karir</b></p> <p>Informasi mengenai suatu lowongan pekerjaan/posisi dalam suatu oraganisasi, perlu diberikan kepada karyawan-karyawannya. Karena hal tersebut, akan menjadi rangsangan bagi ketersediaan tenaga kerja internal (Stephen P, 1982).</p>	
5.	<p><b>Evaluasi</b> kinerja/prestasi.</p> <p>Kemajuan karir individu sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis (Rivai, 2004).</p>	
6.	<p><b>Konseling /penyuluhan</b> karir akan membantu karyawan dalam memilih pekerjaan yang diminati serta mengamati dan menafsirkan sikap, keterampilan serta tes psikologi lainnya (Rivai, 2004).</p>	
7.	<p><b>Bimbingan</b> karir untuk membantu individu menetapkan tujuan-tujuan karir dan menemukan jenjang karir yang sesuai (Rivai, 2004).</p>	
8.	<p><b>Workshop pengembangan</b> karir memberi kesempatan untuk kelompok karyawan baru dan para supervisor mereka untuk berbagi harapan mereka yang terpisah (Stephen P, 1982) :</p> <p><b>Komunikasi Atasan</b> dengan bawahan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas</p> <p>Kesempatan <b>ikut berpartisipasi</b> dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.</p> <p><b>Komitmen tim</b>, anggota kelompok atau organisasi saling mempercayai, bekerjasama, berbagi informasi, menolong dan berupaya lebih agar tujuan kelompok atau organisasi tercapai</p>	
9.	<p><b>Pelatihan dan pendidikan</b> dalam program pengembangan karir bisa meliputi <i>on-the-job-training</i>, kursus keterampilan yang ditawarkan oleh personil organisasi atau kursus di luar organisasi yang</p>	

	disajikan oleh perguruan tinggi, universitas atau konsultan khusus.	
10.	<b>Pemberian penghargaan</b> bagi karyawan : <b>Promosi</b> yang pasti <b>Pujian</b> bila karyawan telah yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan <b>Besarnya gaji</b> yang diperoleh <b>Kenaikan gaji</b> <b>Bonus/insentif</b> <b>Hukuman/sanksi</b>	
11.	<b>Mutasi/rotasi pekerjaan</b>	
12.	<b>Standar prestasi</b>	
13	<b>Cuti atau istirahat panjang</b>	

### C. PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU (FAKTOR INTERNAL)

Pengembangan karir bagi individu sebagai alat bantu individu dalam mengidentifikasi tujuan karir, kemampuan dan minat dan menentukan kebutuhan-kebutuhan akan mencapai tujuan untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan.

Proses yang ditempuh oleh karyawan untuk mendapatkan berbagai kemajuan harus melalui berbagai tahapan dan setiap tahapan tersebut ditandai oleh seperangkat tugas-tugas, karakteristik, minat, dan interaksi antar karyawan yang berbeda. Selain itu setiap tahapan karir akan mempengaruhi kebutuhan karyawan, sikap dan perilaku kerja.

NO.	VARIABEL	TANGGAPAN
1.	<b>Eksplorasi lingkungan :</b> Diskusi karir dengan rekan kerja/kelompok Mencari-cari informasi	
2.	<b>Eksplorasi diri :</b> Minat Pengetahuan Keterampilan Kemampuan Pengalaman	
3.	<b>Eksplorasi yang sistematis :</b> Semakin sistematis proses eksplorasi tampaknya menghasilkan kesadaran dan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan untuk perilaku pengembangan (Noe, 1986).	
4.	<b>Fokus tujuan</b> memperlihatkan pentingnya pencapaian tujuan karir, kepuasan dengan kemajuan karir, dan partisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan karir (Stevens, 1973; Sugalski dan Greenhaus, 1986).	
5.	<b>Jarak tujuan</b> , Noe dan Steffy (1987) menemukan bahwa karyawan yang memiliki posisi saat ini sudah dekat dengan tujuan karirnya akan lebih memperlihatkan perilaku eksplorasi karir daripada karyawan yang memiliki posisi yang jauh dari tujuan karirnya.	
6.	Menciptakan kesempatan : pengembangan <i>skill</i> dan kompetensi kritis untuk kesuksesan unit kerja (pengembangan keahlian) Nominasi diri	
7.	Mencari informasi dari luar	
8.	Usia	

9.	Jabatan saat ini	
10.	Jabatan yang disukai	

Bila ada variabel lain yang belum termasuk dalam kuesioner ini, tolong diberi tanggapannya :

.....

.....

.....

.....

**II. Catatan :**

Mengharap Anda berkenan memeriksa kembali, apakah masih ada jawaban yang belum terisi Kuesioner yang belum terisi lengkap tidak dapat diolah dan kami akan kehilangan masukan yang sangat berharga dari partisipasi Anda dalam menyelesaikan penelitian ini

*Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama anda*

Jakarta, .....2007

( )



## KUISIONER

Pada Penelitian Tesis Dengan Judul :

### **“Faktor-Faktor Manajemen Karir Yang Paling Dominan di Tingkat Manajemen Bawah Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi”**

#### **Abstrak :**

Para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu individu memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan ada yang memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi (Rivai, 2004).

Manajemen karir adalah suatu proses dimana organisasi mencoba menyesuaikan minat karir individu dan kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan (Gutteridge, 1976). Sedangkan menurut Greenhaus (1987), manajemen karir adalah proses dimana individu mengumpulkan informasi mengenai nilai, minat, kelebihan dan kekurangan keterampilan, mengidentifikasi tujuan karir, mengimplementasi strategi karir yang meningkatkan kemungkinan bahwa tujuan karir yang akan dicapai.

Manajemen karir dapat mengurangi ketidaksesuaian antara individu dengan peranannya, mengembangkan kompetensi, dan menumbuhkan tersedianya individu yang akan menciptakan kombinasi bakat yang harmonis bagi *team work* yang optimal, pengembangan bakat yang fleksibel dan pembelajaran yang dinamis (Givartiningrum, 2000).

Perencanaan dan pengembangan karir yang disediakan organisasi bukan untuk menjamin kesuksesan karir karyawannya tetapi dimaksudkan untuk membantu karyawannya dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas, dan keputusan karirnya baik di dalam maupun di luar organisasi. Dengan kata lain individu dituntut untuk melakukan kontrol terhadap karir mereka, sehingga tanggung

jawab pengembangan karir akan berpindah dari organisasi kepada karyawan. Kondisi ini memberikan penekanan pada kemampuan individu dalam mengembangkan karirnya.

Karir individual dan organisasi tidaklah terpisah. Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut kepada karyawannya. Oleh karena itu organisasi harus membantu karyawannya dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan tersebut, sehingga kedua belah pihak tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka masing-masing.

Perencanaan dan pengembangan karir baik individual maupun organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja individual. Oleh karena itu, dengan adanya manajemen karir yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan kualitas SDM melalui kinerja individu-individunya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan atau perilaku nyata dari individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan individu tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Ada tiga faktor dalam pengendalian proyek yang biasa digunakan sebagai ukuran kinerja proyek, yaitu : biaya (*cost*), mutu (*quality*) dan waktu (*schedule*). Dalam penulisan ini, yang menjadi faktor ukur atau variabel terkait adalah kinerja waktu.

Yang menjadi tolok ukur pada **Kinerja Waktu Proyek** adalah **Produktivitas** – Kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu dan **Pengendalian Jadwal** – Ketepatan waktu dari hasil pekerjaan yang telah ditentukan. Kinerja ini sangat erat kaitannya dengan kinerja mutu karyawan yakni kecakapan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kesungguhan dan sebagainya. Karena apabila individu kurang menguasai pekerjaannya, maka individu tersebut membutuhkan waktu yang lebih dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

**Tujuan Penelitian Survey :**

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor manajemen karir yang paling dominan terhadap kinerja waktu proyek.

**Petunjuk Pengisian :**

- a) Dimohon kesediaan Anda untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat pada lembaran berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat/sesuai dengan yang Anda alami, Anda ketahui, dan Anda yakini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban pilihan Anda.
- b) Instrumen ini semata-mata untuk tujuan penelitian, dimohon Anda mencantumkan nama atau identitas lainnya yang bertujuan untuk kepentingan penelitian/survey.
- c) Apabila Anda ingin mengubah pilihan yang telah Anda tandai, berilah tanda garis dua (=) pada pilihan semula, dan kemudian berikan lagi tanda silang (X) pada pilihan baru.
- d) Isilah dengan pernyataan atau data yang sesuai pada isian jawaban yang bertanda (titik-titik) .....
- e) Adapun kriteria pembobotan/skala pengukurannya adalah sebagai berikut :

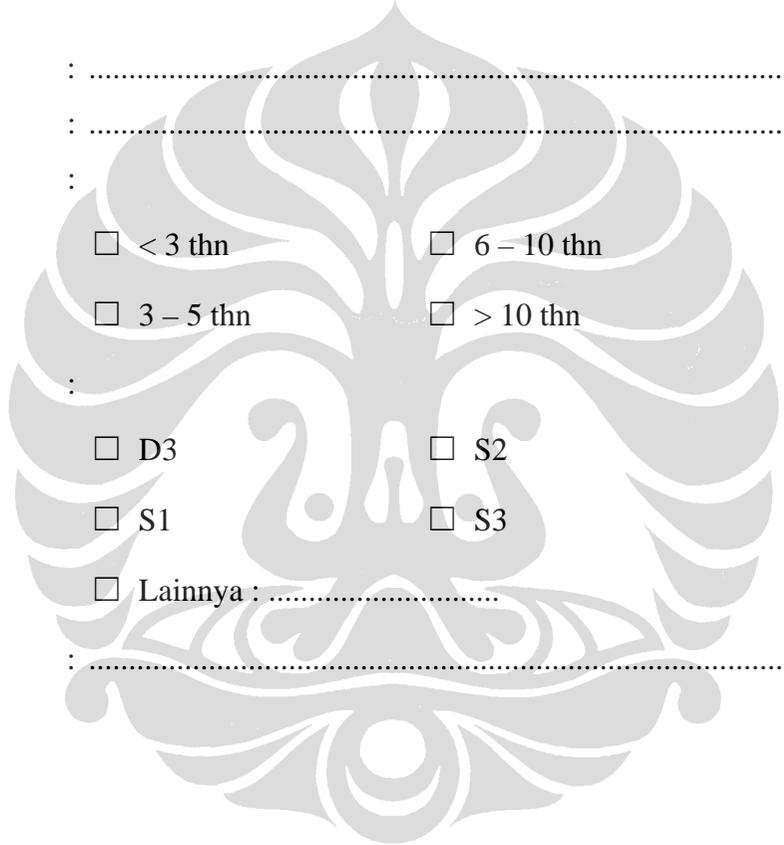
Tingkatan/ Skala	Penilaian
	Dampak/Pengaruh Terhadap
1	Sangat buruk/rendah, menurunkan/menjatuhkan motivasi untuk berkinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2	Buruk/rendah, tidak/hampir tidak memberikan motivasi untuk berkinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
3	Cukup buruk/rendah, masih kurang memberikan motivasi untuk berkinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4	Cukup baik/tinggi, memberikan motivasi yang cukup tinggi untuk berkinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
5	Baik/tinggi, memacu motivasi untuk berkinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
6	Sangat baik/tinggi, sangat memacu untuk berkinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Apabila anda memiliki pertanyaan mengenai survey ini, anda dapat menghubungi : Herlina pada no. Telp. (0815) – 85026616 atau melalui e-mail : [elyne\\_tjandra@yahoo.com](mailto:elyne_tjandra@yahoo.com)

**Terima kasih atas kesediaan Anda meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama lengkap : .....
2. Nama Instansi : .....
3. Masa Kerja Responden :  
 < 3 thn                       6 – 10 thn  
 3 – 5 thn                       > 10 thn
4. Pendidikan Responden :  
 D3                                       S2  
 S1                                       S3  
 Lainnya : .....
5. Jabatan/posisi Responden : .....



### B. PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI (FAKTOR EXTERNAL)

Organisasi atau manajerial melihat pengembangan karir sebagai penelusuran jalan karir, yakni manajemen mencari informasi untuk mengatur/memimpin dan mengawasi kemajuan personil, meningkatkan produktivitas, sikap terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja serta untuk memastikan kemampuan bakat manajerial dan teknik yang akan memenuhi kebutuhan organisasi.

Teknik pengembangan karir organisasi antara lain meliputi pekerjaan yang menantang, informasi tentang karir, kesempatan untuk maju/berkembang, tawaran karir, evaluasi kinerja, konsultasi/penyuluhan karir, workshop pengembangan karir, pelatihan dan pendidikan, promosi yang pasti dan mutasi/rotasi jabatan (Stephen P, 1982).

No.	Variabel/faktor-faktor pengembangan organisasi	Dampak/ pengaruh terhadap kinerja waktu					
		1	2	3	4	5	6
1.	Pemberian <b>pekerjaan menantang</b> yakni pekerjaan yang diluar lingkup tugas utama/rutin atau yang memerlukan pengetahuan baru kepada Anda dengan maksud memotivasi Anda sebagai upaya kompetisi dalam rangka meraih tujuan karir.						
2.	<b>Pemberian informasi</b> yang jelas mengenai kejelasan sistem jenjang karir atau tinjauan pekerjaan yang realistis dalam perekrutan di perusahaan kepada Anda agar Anda dapat merencanakan tujuan karir yang realistis.						
3.	<b>Persamaan perlakuan</b> dalam perusahaan kepada Anda untuk karir pada sistem promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.						
4.	Pemberian <b>pengawasan/perhatian</b> dari atasan yang aktif dalam pengembangan karir kepada Anda.						
5.	Pemberian <b>pengawasan/perhatian</b> dari atasan yang adil dalam pengembangan karir kepada Anda.						

No.	Variabel/faktor-faktor pengembangan organisasi	Dampak/ pengaruh terhadap kinerja waktu					
		1	2	3	4	5	6
6.	Pemberian perusahaan akan <b>kesempatan</b> kepada Anda dalam mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan baru dengan cara memperoleh tugas dan tanggung jawab baru.						
7.	Pemberian perusahaan akan <b>kesempatan</b> kepada Anda dalam melanjutkan pendidikan atau pelatihan yang lanjut yang bertujuan untuk mencegah keusangan dan menstimulasi pertumbuhan karir.						
8.	Pemberian perusahaan akan <b>keamanan</b> atau jaminan kelangsungan kerja Anda pada perusahaan (status kepegawaian).						
9.	Adanya <b>Gengsi</b> perusahaan (status atau besar kecil perusahaan).						
10.	<b>Banyaknya lowongan pekerjaan/posisi</b> kosong dalam perusahaan yang dibutuhkan untuk tenaga kerja internal.						
11.	<b>Standar/syarat/kualifikasi</b> yang jelas dan realistis yang ditetapkan perusahaan dalam sistem promosi.						
12.	<b>Evaluasi</b> kinerja/prestasi yang dinilai dengan teliti dan benar.						
13.	<b>Evaluasi</b> kinerja/prestasi yang dilakukan secara berkala						
14.	Adanya <b>Konseling /penyuluhan karir</b> kepada Anda guna membantu Anda dalam memilih pekerjaan yang diminati serta mengamati dan menafsirkan sikap, keterampilan serta tes psikologi lainnya.						
15.	Adanya <b>Bimbingan karir</b> untuk membantu Anda dalam menetapkan tujuan-tujuan karir dan menemukan jenjang karir yang sesuai.						
16.	Adanya <b>komunikasi</b> antara atasan dengan bawahan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.						
17.	Adanya kesempatan <b>ikut berpartisipasi</b> dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.						
18.	Adanya <b>komitmen tim</b> , anggota kelompok atau organisasi saling mempercayai, bekerjasama, berbagi						

No.	Variabel/faktor-faktor pengembangan organisasi	Dampak/ pengaruh terhadap kinerja waktu					
		1	2	3	4	5	6
	informasi, menolong dan berupaya lebih agar tujuan kelompok atau organisasi tercapai.						
19.	Adanya <b>konseling/bimbingan</b> atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.						
20.	Adanya <b>pelatihan dan pendidikan</b> dalam menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan Anda yang diberikan perusahaan.						
21.	Adanya <b>promosi yang pasti</b> .						
22.	Adanya <b>pujian/pengakuan</b> kepada Anda telah yang menjalankan tugas pekerjaan dengan sangat memuaskan.						
23.	Standar <b>gaji</b> yang diperoleh Anda pada perusahaan lebih tinggi dari perusahaan lain yang sejenis.						
24.	<b>Besaran gaji/digaji</b> sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi.						
25.	Adanya sistem <b>kenaikan gaji</b> karyawan yang jelas, adil dan terlaksana dengan benar.						
26.	Adanya sistem <b>reward and punishment</b> (bonus, insentif, hukuman/sansi) yang adil, jelas dan terlaksana dengan benar.						
27.	Adanya sistem <b>mutasi/rotasi pekerjaan</b> kepada Anda						
28.	Pemberian <b>cuti</b> kepada Anda.						
29.	Pemberian <b>tunjangan atau asuransi</b> kesehatan/jiwa						
30.	Pemberian <b>tunjangan</b> pensiun kepada Anda						
31.	<b>Sarana dan prasarana</b> yang tersedia sesuai dengan kebutuhan Anda						

### C. PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU (FAKTOR INTERNAL)

Pengembangan karir bagi individu sebagai alat bantu individu dalam mengidentifikasi tujuan karir, kemampuan dan minat dan menentukan kebutuhan-kebutuhan akan mencapai tujuan untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan.

Proses yang ditempuh oleh karyawan untuk mendapatkan berbagai kemajuan harus melalui berbagai tahapan dan setiap tahapan tersebut ditandai oleh seperangkat tugas-tugas, karakteristik, minat, dan interaksi antar karyawan yang berbeda. Selain itu setiap tahapan karir akan mempengaruhi kebutuhan karyawan, sikap dan perilaku kerja.

No.	Variabel/faktor-faktor pengembangan individu	Dampak/ pengaruh terhadap kinerja waktu					
		1	2	3	4	5	6
1.	<b>Interaksi</b> Anda dengan rekan-rekan sekerjanya mengenai pengembangan karir						
2.	Motivasi Anda dalam <b>mencari informasi</b> mengenai kualifikasi pencapaian karir dan mengenai jenjang karir di perusahaan						
3.	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai dengan <b>minat</b> .						
4.	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai dengan <b>pengetahuan</b> .						
5.	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai dengan <b>keterampilan</b> .						
6.	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai dengan <b>kemampuan</b>						
7.	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai dengan <b>pengalaman</b>						
8.	Adanya <b>sistem perancangan</b> kebutuhan untuk pengembangan karir yang sistematis dari diri karyaan itu sendiri.						
9.	Motivasi Anda dalam <b>pencapaian tujuan karir</b> .						

No.	Variabel/faktor-faktor pengembangan individu	Dampak/ pengaruh terhadap kinerja waktu					
		1	2	3	4	5	6
10.	<b>Kepuasan</b> Anda dengan kemajuan karir saat ini.						
11.	<b>Berpartisipasi</b> dalam kegiatan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan karir.						
12.	<b>Tujuan karir</b> yang dimiliki Anda baik memiliki jabatan yang diminati, pengembangan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman, sehingga menjadikan dirinya seorang tenaga ahli ataupun menghasilkan pendapatan yang sangat besar.						
13.	<b>Jarak tujuan karir</b> yang terlihat jelas.						
14.	<b>Motivasi diri</b> Anda dalam mengembangkan <i>skill</i> dan kompetensinya sendiri						
15.	Menominasi diri/proaktif dalam kesempatan yang ada						
16.	<b>Interaksi</b> Anda dengan lingkungan di luar perusahaan dalam mencari informasi karir di luar perusahaan.						
17.	<b>Usia</b> Anda yang semakin berumur.						
18.	<b>Kerja sama</b> dengan rekan-rekan kerja.						
19.	<b>Kegagalan</b> yang pernah atau sebelumnya terjadi.						

Bila ada variabel lain yang belum termasuk dalam kuesioner ini, tolong diberi tanggapannya :

.....

.....

.....

.....

II. **Catatan :**

Mengharap Anda berkenan memeriksa kembali, apakah masih ada jawaban yang belum terisi Kuesioner yang belum terisi lengkap tidak dapat diolah dan kami akan kehilangan masukan yang sangat berharga dari partisipasi Anda dalam menyelesaikan penelitian ini

*Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama anda*

Jakarta, .....2007

( )



## TABULASI KUESIONER RESPONDEN

Variabel	Keterangan	DAMPAK					
		1	2	3	4	5	6
<b>A. Faktor External</b>							
X1	Pemberian pekerjaan menantang	4	3	2	14	5	2
X2	Kejelasan sistem jenjang karir	0	3	9	6	6	6
X3	Persamaan perlakuan dalam perusahaan	0	0	14	4	8	4
X4	Pengawasan/perhatian dari atasan yang aktif	0	2	13	7	2	6
X5	Pengawasan/perhatian dari atasan yang adil	0	0	14	6	4	6
X6	Kesempatan mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan baru	0	2	5	13	6	4
X7	Kesempatan melanjutkan pendidikan atau pelatihan lebih lanjut	0	2	14	5	2	7
X8	Keamanan atau jaminan kelangsungan kerja (status kepegawaian)	0	0	11	9	6	4
X9	Gengsi perusahaan (status atau besar kecil perusahaan)	2	2	7	9	8	2
X10	Posisi kosong untuk tenaga kerja internal.	0	10	9	7	4	0
X11	Standar/syarat/kualifikasi yang jelas dan realistis dalam promosi	0	0	14	6	8	2
X12	Evaluasi kinerja/prestasi yang dinilai dengan teliti dan benar	0	2	12	6	4	6
X13	Evaluasi kinerja/prestasi yang dilakukan secara berkala	0	2	10	9	4	5
X14	Konseling /penyuluhan karir	0	0	14	6	5	5
X15	Bimbingan karir	0	8	6	7	2	7
X16	Komunikasi antara atasan dengan bawahan	0	2	7	12	5	4
X17	Kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan	0	2	12	6	4	6
X18	Komitmen tim	0	2	15	1	4	8
X19	Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	0	0	7	9	8	6
X20	Pelatihan dan pendidikan dalam wawasan, pengetahuan, dan keterampilan	0	2	7	6	7	8
X21	Promosi yang pasti	0	6	11	1	4	8
X22	Pujian/pengakuan	0	4	9	7	2	8
X23	Standar gaji	0	5	8	10	2	5
X24	Digaji sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi	0	2	7	7	6	8
X25	Sistem kenaikan gaji	2	2	6	8	6	6
X26	Sistem reward and punishment	2	0	7	5	10	6
X27	Sistem mutasi/rotasi pekerjaan	0	6	3	13	2	6
X28	Pemberian cuti	0	2	5	12	7	4
X29	Pemberian tunjangan atau asuransi kesehatan/jiwa	1	3	4	12	4	6
X30	Pemberian tunjangan pensiun	0	3	10	7	4	6
X31	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	0	0	8	6	8	8

Variabel	Keterangan	DAMPAK					
		1	2	3	4	5	6
<b>B. Faktor Internal</b>							
X32	Interaksi karyawan dengan rekan-rekan sekerjanya mengenai pengembangan karir	0	0	0	0	0	0
X33	Mencari informasi mengenai kualifikasi pencapaian karir dan jenjang karir	0	0	0	0	0	0
X34	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai minat	0	0	0	0	0	0
X35	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai pengetahuan	0	0	0	0	0	0
X36	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai kemampuan	0	0	0	0	0	0
X37	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai keterampilan	0	0	0	0	0	0
X38	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai pengalaman	0	0	0	0	0	0
X39	Eksplorasi yang sistematis atau sistem perancangan kebutuhan	0	0	0	0	0	0
X40	Motivasi dalam pencapaian tujuan karir	0	0	0	0	0	0
X41	Kepuasan dengan kemajuan karir	0	0	0	0	0	0
X42	Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan	0	0	0	0	0	0
X43	Fokus tujuan	0	0	0	0	0	0
X44	Jarak tujuan	0	0	0	0	0	0
X45	Motivasi diri dalam mengembangkan skill dan kompetensinya sendiri	0	0	0	0	0	0
X46	Sifat yang proaktif (nominasi diri) dalam kesempatan yang ada	0	0	0	0	0	0
X47	Mencari informasi dari luar	0	0	0	0	0	0
X48	Usia	0	0	0	0	0	0
X49	Mudah bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya	0	0	0	0	0	0
X50	Kegagalan	0	0	0	0	0	0

DAMPAK																													
R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	R30
1	4	4	6	4	4	5	5	4	4	3	2	1	4	2	5	1	4	4	6	4	4	5	5	4	4	3	2	1	4
6	3	5	6	3	6	3	5	5	4	4	2	3	4	2	5	6	3	5	6	3	6	3	5	4	3	4	2	3	4
5	3	3	6	3	5	3	5	6	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	6	3	5	3	5	6	5	4	3	3	4
6	3	4	6	3	3	3	5	6	3	4	2	4	3	3	4	6	3	4	6	3	3	3	5	6	3	4	2	4	3
6	3	5	6	3	3	3	5	6	4	4	3	3	4	3	3	6	3	5	6	3	3	3	5	6	4	4	3	3	4
6	4	4	6	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	6	4	4	6	4	5	4	5	5	3	3	2	3	3
6	3	3	6	5	6	4	4	6	4	3	2	3	3	3	4	6	3	3	6	3	6	3	4	5	3	3	2	3	3
6	4	5	6	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3	6	4	4	6	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3
4	1	5	6	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	3	4	4	1	5	6	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3
5	3	2	5	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	3	5	3	2	5	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2
5	3	5	5	3	6	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	5	3	6	4	4	5	3	3	3	4	3
6	3	4	6	3	6	3	5	5	3	3	2	4	4	3	3	6	3	4	6	3	6	3	5	5	3	3	2	4	4
6	4	3	6	4	6	3	5	5	4	3	3	5	2	4	4	6	4	3	6	3	5	3	4	4	3	3	3	4	2
6	3	5	6	3	6	3	5	5	3	3	3	5	4	3	3	6	3	4	6	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4
6	2	3	6	2	6	2	5	6	3	2	3	6	4	4	4	6	2	3	6	2	4	2	4	4	3	2	3	5	4
6	4	4	6	4	4	4	5	5	3	3	4	3	2	3	5	6	4	4	6	4	4	4	5	5	3	3	4	3	2
6	3	6	6	3	2	3	5	4	4	3	3	6	5	4	3	6	3	5	6	3	2	3	4	4	3	3	3	4	5
6	3	2	6	3	5	3	5	6	3	3	3	6	3	3	4	6	3	2	6	3	5	3	5	6	3	3	3	6	3
6	3	4	6	3	5	3	5	6	3	3	3	5	3	4	4	6	4	4	6	4	5	5	5	6	4	4	4	5	5
6	3	3	6	2	6	3	5	6	4	2	5	3	4	5	5	6	4	4	6	3	6	5	5	6	4	3	5	3	4
6	2	5	6	2	6	3	5	6	3	3	3	2	3	3	4	6	2	5	6	2	6	3	5	6	3	3	3	2	3
6	3	4	6	3	6	2	5	6	3	4	3	4	2	4	3	6	3	4	6	3	6	2	5	6	3	4	3	4	2
6	4	3	6	4	6	2	5	6	4	2	5	4	4	3	4	6	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2
6	4	6	6	4	6	2	5	5	4	3	3	5	3	3	4	6	4	6	6	4	6	2	5	5	4	3	3	5	3
6	4	5	6	5	6	1	5	6	4	2	3	3	4	4	3	6	4	5	4	5	6	1	5	3	4	2	3	3	4
6	4	5	6	4	6	1	5	5	3	3	3	5	5	3	4	6	4	5	6	4	6	1	5	5	3	3	3	5	5
6	3	4	6	4	6	2	4	5	4	2	4	4	2	4	3	6	3	4	6	4	6	2	4	5	4	2	4	4	2
6	4	2	6	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	6	4	2	6	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4
6	3	2	6	4	5	1	5	6	4	4	3	4	4	4	3	6	3	2	6	4	5	2	5	6	4	4	4	4	4
6	2	5	6	4	6	3	5	6	5	3	4	5	6	4	4	6	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
6	4	3	6	3	5	4	5	6	3	3	3	6	3	3	5	6	4	5	6	3	5	4	5	6	4	4	5	6	5

DAMPAK																													
R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	R30
5	4	3	6	4	6	5	4	6	3	4	2	3	2	2	3	5	4	3	6	4	6	5	4	6	3	4	2	3	2
5	4	3	6	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	6	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3
6	4	4	6	4	5	4	5	5	3	4	5	5	2	3	4	6	4	4	6	4	5	4	3	3	3	4	3	3	2
6	4	4	6	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	6	4	4	6	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3
6	4	3	6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	6	4	3	6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3
6	4	5	6	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	6	4	5	6	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4
6	4	3	6	3	4	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	6	4	3	6	3	4	5	5	4	5	4	4	5	2
6	3	4	6	4	5	4	4	6	4	4	4	4	3	4	5	6	3	4	6	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3
6	4	5	6	3	6	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3	6	4	5	6	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
6	4	3	6	4	5	5	5	6	4	4	5	6	4	5	6	6	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4
6	4	5	6	4	5	5	5	5	3	4	4	6	4	5	4	6	4	5	6	4	5	5	5	5	3	4	4	6	4
6	3	3	6	3	5	5	5	6	3	4	3	3	2	3	3	6	3	3	6	3	5	5	5	6	3	4	3	3	2
6	3	4	6	3	6	3	5	6	2	4	3	4	3	3	4	6	3	4	6	3	6	3	5	6	2	4	3	4	3
6	4	5	6	4	6	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	6	4	5	6	4	6	5	5	5	3	4	4	5	4
6	3	3	6	3	5	5	4	4	3	3	3	6	5	3	5	6	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	6	5
6	3	2	6	3	5	2	4	4	3	4	3	5	3	4	4	6	3	2	6	3	5	2	4	4	3	4	3	5	3
6	3	3	6	3	4	4	5	5	2	3	3	5	3	4	5	6	3	3	6	3	4	4	5	5	2	3	3	5	3
6	4	4	6	4	5	4	5	5	2	3	2	2	2	3	2	6	4	4	6	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3
6	3	3	6	3	4	2	4	6	2	3	5	6	3	5	5	6	3	3	6	3	3	2	4	4	2	3	4	6	3



### KUSIONER PAKAR (VALIDASI HASIL ANALIS)

RANKING	FAKTOR MANAJEMEN KARIR YANG DOMINAN		TANGGAPAN
1	X42	Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan	
2	X45	Motivasi diri dalam mengembangkan skill dan kompetensinya sendiri	
3	X31	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	
4	X20	Pelatihan dan pendidikan dalam wawasan, pengetahuan, dan keterampilan	
5	X37	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai keterampilan	
6	X24	Digaji sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi	
7	X36	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai kemampuan	
8	X26	Sistem reward and punishment	
9	X19	Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	
10	X44	Jarak tujuan	



### NORMALISASI MATRIKS DAN PRIORITAS PENGARUH/DAMPAK

	Sangat buruk	Buruk	Cukup buruk	Cukup baik	Baik	Sangat Baik
Sangat buruk	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	6.000
Buruk	0.500	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000
Cukup buruk	0.333	0.500	1.000	2.000	3.000	4.000
Cukup baik	0.250	0.333	0.500	1.000	2.000	3.000
Baik	0.200	0.250	0.333	0.500	1.000	2.000
Sangat Baik	0.167	0.200	0.250	0.333	0.500	1.000

2.450                      4.283                      7.083                      10.833                      15.500                      21.000

	Sangat buruk	Buruk	Cukup buruk	Cukup baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah	Prioritas	Presentase
Sangat buruk	0.4082	0.4669	0.4235	0.3692	0.3226	0.2857	2.276	0.379	100.00%
Buruk	0.2041	0.2335	0.2824	0.2769	0.2581	0.2381	1.493	0.249	65.59%
Cukup buruk	0.1361	0.1167	0.1412	0.1846	0.1935	0.1905	0.963	0.160	42.29%
Cukup baik	0.1020	0.0778	0.0706	0.0923	0.1290	0.1429	0.615	0.102	27.00%
Baik	0.0816	0.0584	0.0471	0.0462	0.0645	0.0952	0.393	0.065	17.26%
Sangat Baik	0.0680	0.0467	0.0353	0.0308	0.0323	0.0476	0.261	0.043	11.45%
Jumlah	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	6.000		

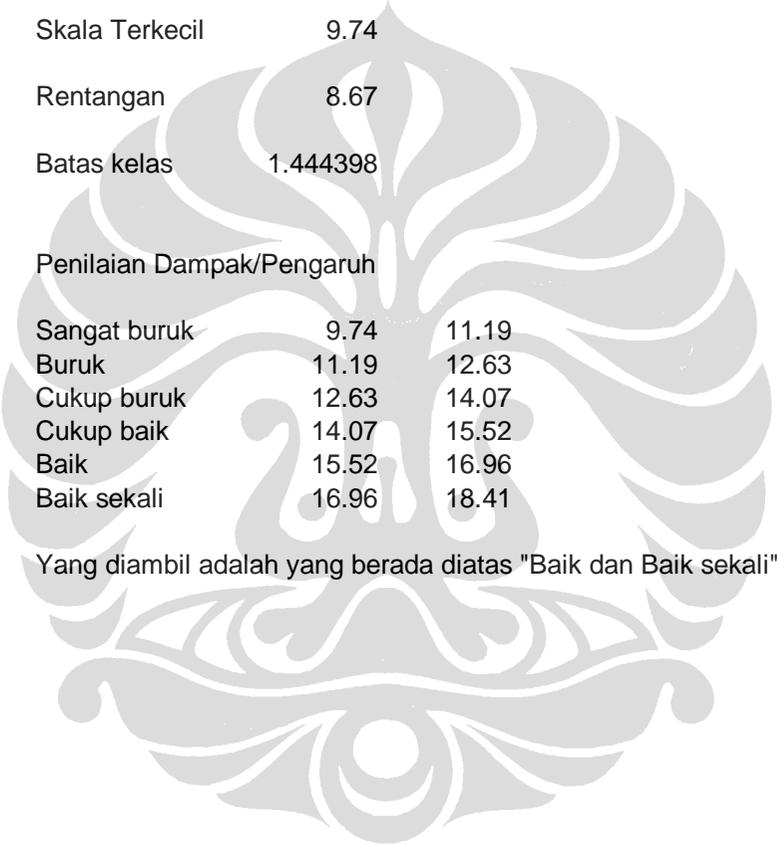
### Faktor pembobotan dampak

	Sangat buruk	Buruk	Cukup buruk	Cukup baik	Baik	Sangat Baik
Bobot	0.115	0.173	0.270	0.423	0.656	1.000

## ANALISA AHP

Variabel	Keterangan	DAMPAK						NILAI LOKAL	LEVEL
		1	2	3	4	5	6		
		0.115	0.173	0.270	0.423	0.656	1.000		
A. Faktor External									
X1	Pemberian pekerjaan menantang	4	3	2	14	5	2	12.72	No
X2	Kejelasan sistem jenjang karir	0	3	9	6	6	6	15.42	No
X3	Persamaan perlakuan dalam perusahaan	0	0	14	4	8	4	14.72	No
X4	Pengawasan/perhatian dari atasan yang aktif	0	2	13	7	2	6	14.13	No
X5	Pengawasan/perhatian dari atasan yang adil	0	0	14	6	4	6	14.94	No
X6	Kesempatan mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan baru	0	2	5	13	6	4	15.13	No
X7	Kesempatan melanjutkan pendidikan atau pelatihan lebih lanjut	0	2	14	5	2	7	14.55	No
X8	Keamanan atau jaminan kelangsungan kerja (status kepegawaian)	0	0	11	9	6	4	14.71	No
X9	Gengsi perusahaan (status atau besar kecil perusahaan)	2	2	7	9	8	2	13.52	No
X10	Posisi kosong untuk tenaga kerja internal.	0	10	9	7	4	0	9.74	No
X11	Standar/syarat/kualifikasi yang jelas dan realistis dalam promosi	0	0	14	6	8	2	13.57	No
X12	Evaluasi kinerja/prestasi yang dinilai dengan teliti dan benar	0	2	12	6	4	6	14.75	No
X13	Evaluasi kinerja/prestasi yang dilakukan secara berkala	0	2	10	9	4	5	14.48	No
X14	Konseling /penyuluhan karir	0	0	14	6	5	5	14.60	No
X15	Bimbingan karir	0	8	6	7	2	7	14.27	No
X16	Komunikasi antara atasan dengan bawahan	0	2	7	12	5	4	14.59	No
X17	Kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan	0	2	12	6	4	6	14.75	No
X18	Komitmen tim	0	2	15	1	4	8	15.44	No
X19	Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	0	0	7	9	8	6	16.94	Yes
X20	Pelatihan dan pendidikan dalam wawasan, pengetahuan, dan keterampilan	0	2	7	6	7	8	17.36	Yes
X21	Promosi yang pasti	0	6	11	1	4	8	15.05	No
X22	Pujian/pengakuan	0	4	9	7	2	8	15.39	No
X23	Standar gaji	0	5	8	10	2	5	13.56	No
X24	Digaji sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi	0	2	7	7	6	8	17.13	Yes
X25	Sistem kenaikan gaji	2	2	6	8	6	6	15.51	No
X26	Sistem reward and punishment	2	0	7	5	10	6	16.79	Yes
X27	Sistem mutasi/rotasi pekerjaan	0	6	3	13	2	6	14.66	No
X28	Pemberian cuti	0	2	5	12	7	4	15.36	No
X29	Pemberian tunjangan atau asuransi kesehatan/jiwa	1	3	4	12	4	6	15.41	No
X30	Pemberian tunjangan pensiun	0	3	10	7	4	6	14.80	No
X31	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	0	0	8	6	8	8	17.95	Yes

Variabel	Keterangan	DAMPAK						NILAI LOKAL	LEVEL
		1 0.000	2 0.000	3 0.000	4 0.000	5 0.000	6 0.000		
B. Faktor Internal									
X32	Interaksi karyawan dengan rekan-rekan sekerjanya mengenai pengembangan karir	0	5	7	8	4	6	14.76	No
X33	Mencari informasi mengenai kualifikasi pencapaian karir dan jenjang karir	0	0	9	13	6	2	13.86	No
X34	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai minat	0	2	7	11	6	4	14.82	No
X35	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai pengetahuan	0	0	8	12	6	4	15.17	No
X36	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai kemampuan	0	0	5	9	12	4	17.03	Yes
X37	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai keterampilan	0	0	4	10	12	4	17.18	Yes
X38	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai pengalaman	0	2	6	10	8	4	15.44	No
X39	Eksplorasi yang sistematis atau sistem perancangan kebutuhan	0	0	8	13	4	5	15.28	No
X40	Motivasi dalam pencapaian tujuan karir	0	0	10	9	6	5	15.44	No
X41	Kepuasan dengan kemajuan karir	0	6	7	6	5	6	14.74	No
X42	Berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan karir	0	0	2	11	11	6	18.41	Yes
X43	Fokus tujuan	0	2	14	2	6	6	14.91	No
X44	Jarak tujuan	0	2	11	7	2	8	15.59	Yes
X45	Motivasi diri dalam mengembangkan skill dan kompetensinya sendiri	0	0	3	11	10	6	18.02	Yes
X46	Sifat yang proaktif (nominasi diri) dalam kesempatan yang ada	0	0	13	6	6	5	14.98	No
X47	Mencari informasi dari luar	0	4	10	8	4	4	13.40	No
X48	Usia	0	2	12	5	7	4	14.29	No
X49	Mudah bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya	0	5	7	8	6	4	14.07	No
X50	Kegagalan	0	4	11	5	3	7	14.74	No



Skala terbesar	18.41	
Skala Terkecil	9.74	
Rentangan	8.67	
Batas kelas	1.444398	
Penilaian Dampak/Pengaruh		
Sangat buruk	9.74	11.19
Buruk	11.19	12.63
Cukup buruk	12.63	14.07
Cukup baik	14.07	15.52
Baik	15.52	16.96
Baik sekali	16.96	18.41

Yang diambil adalah yang berada diatas "Baik dan Baik sekali"

## NILAI AKHIR

Variabel	Keterangan	NILAI AKHIR	LEVEL	RANKING
X42	Berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan karir	18.41	Yes	1
X45	Motivasi diri dalam mengembangkan skill dan kompetensinya sendiri	18.02	Yes	2
X31	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	17.95	Yes	3
X20	Pelatihan dan pendidikan dalam wawasan, pengetahuan, dan keterampilan	17.36	Yes	4
X37	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai keterampilan	17.18	Yes	5
X24	Digaji sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi	17.13	Yes	6
X36	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai kemampuan	17.03	Yes	7
X19	Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	16.94	Yes	8
X26	Sistem reward and punishment	16.79	Yes	9
X44	Jarak tujuan	15.59	Yes	10
X25	Sistem kenaikan gaji	15.51	No	11
X18	Komitmen tim	15.44	No	12
X40	Motivasi dalam pencapaian tujuan karir	15.44	No	13
X38	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai pengalaman	15.44	No	14
X2	Kejelasan sistem jenjang karir	15.42	No	15
X29	Pemberian tunjangan atau asuransi kesehatan/jiwa	15.41	No	16
X22	Pujian/pengakuan	15.39	No	17
X28	Pemberian cuti	15.36	No	18
X39	Eksplorasi yang sistematis atau sistem perancangan kebutuhan	15.28	No	19
X35	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai pengetahuan	15.17	No	20
X6	Kesempatan mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan baru	15.13	No	21
X21	Promosi yang pasti	15.05	No	22
X46	Sifat yang proaktif (nominasi diri) dalam kesempatan yang ada	14.98	No	23
X5	Pengawasan/perhatian dari atasan yang adil	14.94	No	24
X43	Fokus tujuan	14.91	No	25
X34	Bidang pekerjaan diarahkan sesuai minat	14.82	No	26
X30	Pemberian tunjangan pensiun	14.80	No	27
X32	Interaksi karyawan dengan rekan-rekan sekerjanya mengenai pengembangan karir	14.76	No	28
X12	Evaluasi kinerja/prestasi yang dinilai dengan teliti dan benar	14.75	No	29
X17	Kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan	14.75	No	30
X50	Kegagalan	14.74	No	31
X41	Kepuasan dengan kemajuan karir	14.74	No	32
X3	Persamaan perlakuan dalam perusahaan	14.72	No	33
X8	Keamanan atau jaminan kelangsungan kerja (status kepegawaian)	14.71	No	34
X27	Sistem mutasi/rotasi pekerjaan	14.66	No	35

Variabel	Keterangan	NILAI AKHIR	LEVEL	RANKING
X14	Konseling /penyuluhan karir	14.60	No	36
X16	Komunikasi antara atasan dengan bawahan	14.59	No	37
X7	Kesempatan melanjutkan pendidikan atau pelatihan lebih lanjut	14.55	No	38
X13	Evaluasi kinerja/prestasi yang dilakukan secara berkala	14.48	No	39
X48	Usia	14.29	No	40
X15	Bimbingan karir	14.27	No	41
X4	Pengawasan/perhatian dari atasan yang aktif	14.13	No	42
X49	Mudah bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya	14.07	No	43
X33	Mencari informasi mengenai kualifikasi pencapaian karir dan jenjang karir	13.86	No	44
X11	Standar/syarat/kualifikasi yang jelas dan realistis dalam promosi	13.57	No	45
X23	Standar gaji	13.56	No	46
X9	Gengsi perusahaan (status atau besar kecil perusahaan)	13.52	No	47
X47	Mencari informasi dari luar	13.40	No	48
X1	Pemberian pekerjaan menantang	12.72	No	49
X10	Posisi kosong untuk tenaga kerja internal.	9.74	No	50

## PERINGKAT

Rangking	Variabel	Bobot	Faktor
1	X49 Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan	18.41	Internal
2	X45 Motivasi diri dalam mengembangkan skill dan kompetensinya sendiri	18.02	Internal
3	X31 Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	17.95	Eksternal
4	X20 Pelatihan dan pendidikan dalam wawasan, pengetahuan, dan keterampilan	17.36	Eksternal
5	X37 Bidang pekerjaan diarahkan sesuai keterampilan	17.18	Internal
6	X24 Digaji sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi	17.13	Eksternal
7	X36 Bidang pekerjaan diarahkan sesuai kemampuan	17.03	Internal
8	X26 Sistem reward and punishment	16.79	Eksternal
9	X19 Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	16.79	Eksternal
10	X44 Jarak Tujuan	15.59	Internal