

EM.  
658.319.  
LUS  
K  
198.

# KAJIAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN HUBUNGANNYA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PT. COCA COLA SEMARANG )

## SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



PERPUSTAKAAN

No. INV.	0254 / E / CI.
Th. Angg.	Cat COM98
Oleh	PARAP. IRRAWAN. TGL. 4-5-1998.

Nama : LUSIANA  
Nim : 92.30.1358  
Nim : 92.6.111.02016.50159  
Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
1998

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

N A M A : LUSIANA

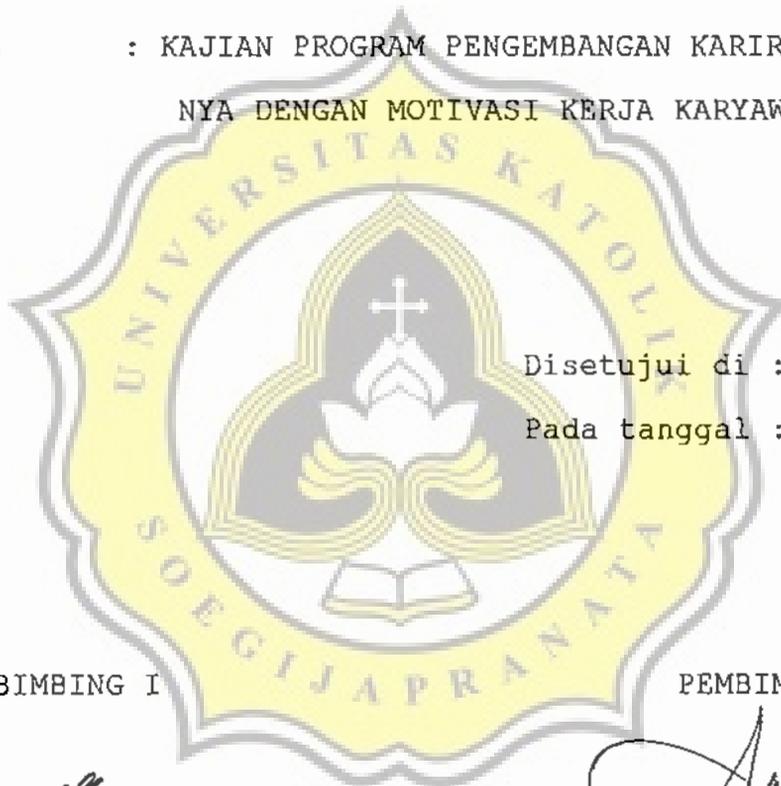
N I M : 92. 30. 1358

N I R M : 92. 6. 111. 02016. 50159

F A K U L T A S : EKONOMI

J U R U S A N : MANAJEMEN

J U D U L : KAJIAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN HUBUNGAN  
NYA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN



Disetujui di : Semarang

Pada tanggal :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

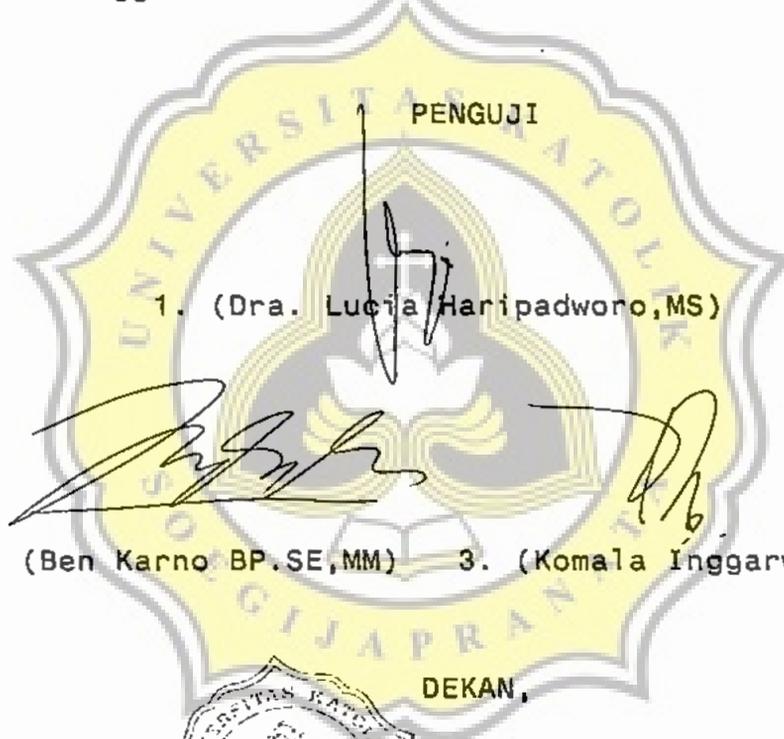
(Drs. Alex Emyll, MSP)

(Rudi Elyadi, SE, MM)

HALAMAN PENGESAHAN

KAJIAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR  
DAN HUBUNGANNYA DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan para penguji  
pada tanggal 3 Maret 1998.



PENGUJI

1. (Dra. Lucia Haripadworo, MS)

2. (Ben Karno BP. SE, MM) — 3. (Komala Inggarwati, SE, MM)

DEKAN,



(Komala Inggarwati, SE, MM)

## ABSTRAK

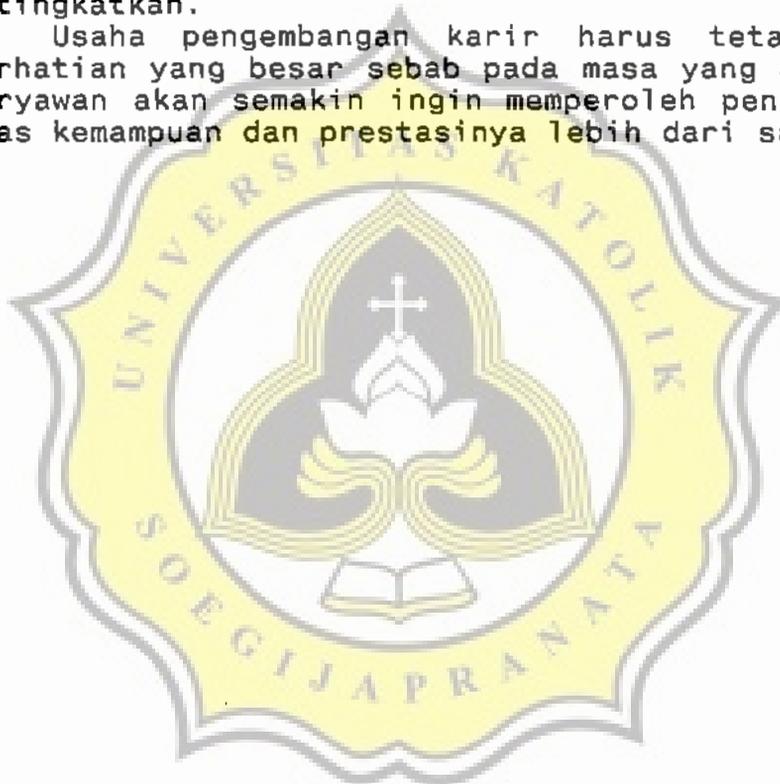
Menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, PT Coca-Cola Amatil Indonesia berupaya untuk selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya kebutuhan untuk dihargai prestasinya dan kebutuhan untuk berkembang. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut PT. Coca-Cola Amatil Indonesia unit Semarang membuat serta melaksanakan program pengembangan karir sesuai dengan kondisi karyawan, baik menyangkut pengetahuan, ketrampilan maupun sikapnya terhadap kepentingan perusahaan. Program pengembangan karir karyawan sering mengarah pada tindakan-tindakan personalia yang konkrit yaitu promosi, demosi dan mutasi. Melalui pengembangan karir, perusahaan mengharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan diri karena dengan pengembangan karir yang tepat dan terarah, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan memiliki motivasi kerja yang kuat untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan pada masa datang. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dilakukan penelitian terhadap pelaksanaan pengembangan karir melalui promosi jabatan/mutasi dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia unit Semarang.

Dalam penelitian ini responden diambil dari populasi yang ada, yaitu karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia yang telah mengalami promosi jabatan/mutasi selama tahun 1996-1997 sebanyak 36 orang dari berbagai bagian yang seluruhnya berjumlah 79 orang. Data diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan yang menyangkut pelaksanaan program pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan antara program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan, dilakukan dua macam analisis, yaitu analisis kualitatif, dengan mengelompokkan jawaban-jawaban responden ke dalam tabel dan membuat analisis dari jawaban-jawaban responden ke dalam tabel dan membuat analisis dari tabel-tabel tersebut dan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisa statistika yang berupa koefisien korelasi rank spearman, uji signifikansi t, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai koefisien korelasi ( $r_s$ ) sebesar (+) 0,5597, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan dengan kategori cukup kuat (*moderately high association*) sedangkan dari hasil uji signifikansi t dengan taraf

signifikansi 5%, didapat hasil sebesar 3,9383 dimana nilai ini berada pada daerah tolak  $H_0$  yang berarti ada hubungan antara program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui berapa besar perubahan variabel pengembangan karir mampu menjelaskan perubahan variabel motivasi kerja karyawan dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dan diperoleh hasil 31,33%, sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini diabaikan. Dari hasil-hasil yang diperoleh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir melalui promosi jabatan dan mutasi memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga pelaksanaannya perlu ditingkatkan.

Usaha pengembangan karir harus tetap mendapat perhatian yang besar sebab pada masa yang akan datang karyawan akan semakin ingin memperoleh pengakuan diri atas kemampuan dan prestasinya lebih dari saat ini.



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Allah SWT, penyusun dapat mengajukan skripsi ini dengan judul " KAJIAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN HUBUNGANNYA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN " di PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Semarang.

Penyusunan skripsi ini adalah merupakan salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Unika Soegijapranata Semarang. Dalam penyusunan ini penyusun telah mendapat bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak, baik sumbangan moril maupun materil.

Atas tersusunnya skripsi ini, penyusun mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Hantoro, selaku Training Manager PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, Semarang yang telah mengizinkan dan memberi peluang serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.

2. Segenap karyawan yang telah meluangkan waktunya dan memberikan petunjuk-petunjuk atau data-data yang diperlukan dalam skripsi ini.

3. Bapak Drs. Alex Emyll, MSP selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Rudi Elyadi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan saran-saran

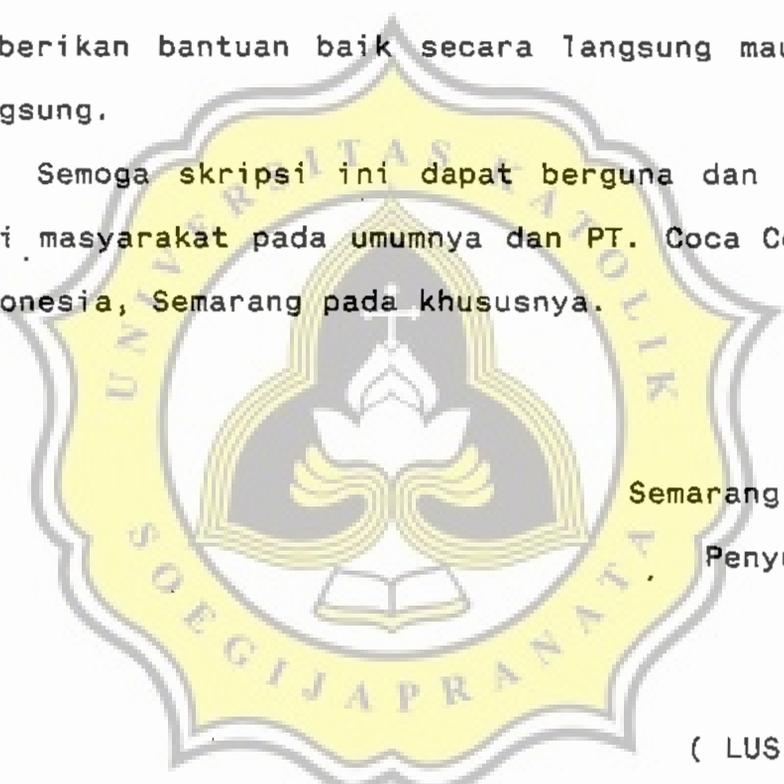
dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Komala Inggarwati, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi beserta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

5. Para Responden yang telah menyediakan waktu dan kesempatan.

6. Semua pihak serta rekan-rekan yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Semarang pada khususnya.



Semarang, Maret 1998

Penyusun

( LUSIANA )

## D A F T A R I S I

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1. Pembatasan Masalah .....	5
1.2.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian ....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pengertian dan Fungsi-Fungsi Manaje- men Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Pengertian dan Manfaat Pengembangan	

Karir .....	11
2.3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir ..	15
2.3.1. Pengertian Mutasi .....	15
2.3.2. Dasar Mutasi .....	16
2.3.3. Pengertian Promosi .....	17
2.3.4. Kriteria Promosi .....	18
2.3.5. Prosedur Promosi dan Mutasi	20
2.3.6. Penilaian Prestasi Kerja Da- lam Rangka Promosi dan Muta- si .....	22
2.4. Pengertian Motivasi .....	23
2.5. Teori Motivasi .....	24
2.6. Kerangka Pemikiran .....	27
2.7. Hipotesis .....	28
2.9. Definisi Operasional .....	29
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Obyek Penelitian .....	30
3.2. Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.3. Jenis dan Metode Pengumpulan Data..	31
3.4. Alat Pengolah Data .....	32
3.5. Metode Analisis .....	34
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	37
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan ....	39

4.3. Personalia .....	41.
4.3.1. Tenaga Kerja .....	41
4.3.2. Peraturan Kerja .....	41
4.3.3. Sistem Pengupahan .....	42
4.4. Program Pengembangan Karir di PT. . Coca Cola Amatil Indonesia = unit . Semarang .....	42
4.4.1. Prosedur Promosi .....	47
4.4.2. Prosedur Mutasi .....	48
<b>ANALISIS HASIL PENELITIAN</b>	
4.5.1. Gambaran Umum Responden .....	51
4.5.2. Analisis Hubungan Antara Program Pengembangan Karir dengan Motivasi. Kerja Karyawan .....	54
4.5.2.1. Analisis Kualitatif .....	54
4.5.2.2. Analisis Kuantitatif .....	61
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	70
5.2. Saran-Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

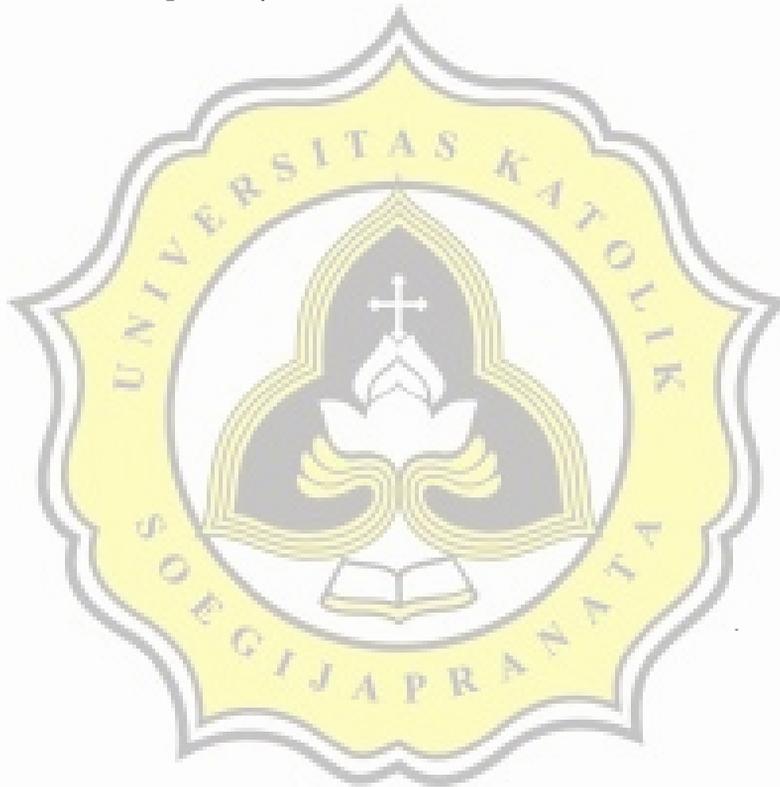
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	52
3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pen- didikan .....	53
4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja ..	53
5. Tanggapan Responden Atas Adanya Kesempatan Me- ngembangkan Karir .....	55
6. Tanggapan Responden Atas Prosedur dan Syarat- Syarat Promosi dan Mutasi .....	55
7. Tanggapan Responden Atas Penilaian Prestasi ..	56
8. Tanggapan Responden Atas Masa Kerja Sebagai Dasar Pertimbangan Promosi dan Mutasi .....	57
9. Tanggapan Responden Atas Peningkatan Semangat Kerja Setelah Mengalami Promosi / Mutasi ....	57
10. Tanggapan Responden Atas Peningkatan Loyalitas	58
11. Tanggapan Responden Atas Peningkatan Prestasi.	59
12. Tanggapan Responden Atas Peningkatan Disiplin Kerja Setelah Mengalami Promosi / Mutasi ....	59
13. Tanggapan Responden Atas Peningkatan Kepuasan Kerja Setelah Mengalami Promosi / Mutasi ....	60
14. Tanggapan Responden Atas Absensi Menurun ....	60
15. Penjenjangan Skor Variabel X dan Variabel Y ..	64
16. Faktor Koreksi T .....	65

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Model Hubungan Antara Variabel X dan Variabel Y .....	28
2. Struktur Organisasi .....	40
3. Kurva Uji Hipotesa .....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
1. Angket Kuesioner .....	75
2. Tabel Induk Skor Pengembangan Karir .....	82
3. Tabel Induk Skor Motivasi .....	83
4. Tabel Distribusi t .....	84
5. Perhitungan correlation matrix .....	85
6. Tabel Harga Kritik Product Moment .....	86
6. Uji Validitas Indikator .....	87
7. Surat Keterangan Survey .....	90
8. Kartu Bimbingan Skripsi .....	91

