PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI KABUPATEN KUNINGAN

DEDE LUKMAN BM

7616120897

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI KABUPATEN KUNINGAN 2014

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND INTRINSIC MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN KUNINGAN REGENCY, WEST JAVA

DEDE LUKMAN BM

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the effect of career development and intrinsic motivation on job satisfaction. It was a quantitative research in eight schools located in Kuningan Regency, West Java.

The research used a survey method with path analysis applied in testing hyphotesis. It was conducted to 116 teachers as the respondents which were selected in a simple random way.

The result of this study are: (1). There is a positive direct effect of career development on job satisfaction.(2). There is a positive direct effect of intrinsic motivation on job satisfaction, and (3). There is a positive direct effect of career development on intrinsic motivation.

Keywords : career development, intrinsic motivation, job satisfaction.

RINGKASAN

Guru merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah. Kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan penjelasan Smither bahwa "*the basic idea of career development is that both organizations and individuals have unique needs that change over time and that both organizational individual effectiveness depend on the match between these needs. If the matching processes work optimally, both the organization and the individual benefit-increased productivity levels, creativity and long range effectiveness for organization and job satisfaction, security, optimal personal development and integration of work and family for the individual".* Ide dasar dari pengembangan karir adalah bahwa organisasi dan individu memiliki kebutuhan yang unik yang berubah dari waktu ke waktu dan bahwa kedua efektivitas individu organisasi tergantung pada kecocokan antara kebutuhan ini. Apabila ada keselarasan antara kedua komponen ini akan meningkatkan produktifitas, kreatifitas, efektifitas jangka panjang bagi organisasi dan kepuasan kerja, keamanan, pengembangan pribadi yang optimal bagi individu. Motivasi intrinsik seseorang juga turut menentukan tingkat kepuasan kerja. Armstrong menyatakan bahwa "*the level of job satisfaction is affected by intrinsic and extrinsic motivating factors"*. Level kepuasan kerja dipengaruhi oleh

faktor motivasi intrinsik dan ektrinsik, kualitas supervisi, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan tingkat kesuksesan atau kegagalan dalam pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan teknik korelasional. 116 guru dipilih secara acak sebagai responden penelitan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang telah diuji coba dengan menghitung validitas dan reliabilitasnya. Untuk variabel kepuasan kerja didapatkan 29 butir valid dengan reliabilitas 0,9215, pengembangan karir dengan 26 butir valid dengan realibilas 0,9120 dan motivasi intrinsik dengan 28 butir valid dengan reliabilitas 0,9605.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara pengembangan karir dan kepuasan kerja r_{13} = 0,789 dan koefisien jalur p_{31} = 0,6180. Hal ini membuktikan adanya pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Koefisien korelasi antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja adalah r_{23} = 0,707 dan koefisien jalur p_{32} = 0,2139. Ini membuktikan adanya pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai koefisien korelasi antara pengembangan karir dan motivasi intrinsik r_{12} = 0,798 dan koefisien jalur p_{21} = 0,798, yang membuktikan adanya pengaruh langsung pengembangan karir terhadap motivasi intrinsik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa : (1) terdapat pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, (2) terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, (3) terdapat pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap motivasi intrinsik. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diperlukan peningkatan motivasi intrinsik maupun pengembangan karir.

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
ATAS HASIL PERBAIKAN TESIS

Nama : Dede Lukman BM
No.Registrasi : 7616120897
Program Studi : Manajemen Pendidikan

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd. (Direktur Pasca Sarjana/Ketua)		
2.	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Ketua Prodi MP S2/Sekretaris)		
3.	Prof. Dr. H. Djaali (Pembimbing I)		
4.	Prof. Dr. H. Mukhneri Mukhtar, M. Pd. (Pembimbing II)		
5.	Dr. Matin, M. Pd. (Penguji)		

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Djaali	**Prof. Dr. H. Mukhneri Mukhtar, M. Pd.**
Tanggal:	Tanggal: .....

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN MAGISTER

NAMA TANDA	TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd. (Ketua)[1]	_____	_____
Dr. Dwi Deswary, M. Pd. (Sekretaris)[2]	_____	_____

Nama	**:**	**Dede Lukman BM**
No. Reg	**:**	**7616120897**
Tanggal lulus	**:**	_____

[1] Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
[2] Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juni 2014

Dede Lukman BM

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala kenikmatan, kesempatan dan karuniaNya tesis dengan judul “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan” ini dapat diselesaikan. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar – besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Djaali selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dan Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd selaku Direktur Program Pascasarjana. UNJ, beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif pada program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Dwi Deswary, M. Pd. dan Dr. Matin, M. Pd. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S2 Manajemen Pendidikan (MP), yang telah memberikan saran dan kritik dalam penyempurnaan tesis ini.
4. Prof. Dr. H. Mukhneri Muhktar, M. Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
5. Dirjen P2TK Dikmen yang telah memberi beasiswa dan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Pendidikan di Pasca sarjana UNJ.
6. Rekan – rekan kelas MP Dikmen 2012 yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
7. Kepala SMPN 1 Japara, SMPN 2 Japara, SMPN 1 Mandirancan, SMPN 2 Mandirancan, SMPN 1 Pancalang, SMPN 2 Pancalang, SMPN 1

Pasawahan dan SMPN 2 Pasawahan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di sekolahnya.

8. Segenap dewan guru di SMPN 1 Japara, SMPN 2 Japara, SMPN 1 Mandirancan, SMPN 2 Mandirancan, SMPN 1 Pancalang, SMPN 2 Pancalang, SMPN 1 Pasawahan dan SMPN 2 Pasawahan yang telah rela menyisihkan waktunya untuk membantu penulis mendapatkan data penelitian.
9. Ayahanda K. Moh. Syamsuri dan Ibunda Siti Nihayah atas segala doa dan kasih sayang yang terus mengalir kepada penulis.
10. Keluarga Besar K.H. Samhari atas doa dan dorongan moril kepada penulis selama menempuh S2 pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
11. Isteri tercinta, Ni'matul Khotimah atas pengertian, dukungan moral dan doanya.

Besar harapan penulis karya kecil ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Amiiin.

Jakarta, Juni 2014

Penulis

Dede Lukman BM

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

ABSTRACT …… i

RINGKASAN…… ii

LEMBAR PERNYATAAN…….…….. …… v

LEMBAR PERSETUJUAN…….…….. …… vi

KATA PENGANTAR…….. …… vii

DAFTAR ISI……. ix

DAFTAR TABEL……..…….. xii

DAFTAR GAMBAR……..…..…… xiii

DAFTAR LAMPIRAN……. ……. xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi masalah..... 7

C. Pembatasan Masalah..... 8

D. Rumusan Masalah..... 8

E. Kegunaan Hasil Penelitian..... 9

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual..... 10

1. Kepuasan Kerja..... 10

2. Pengembangan Karir..... 17

3. Motivasi Intrinsik..... 33

B. Hasil Penelitian Yang Relevan..... 40

C. Kerangka Teoritik..... 42

1. Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja..... …….. 42

2. Motivasi intrinsik dan Kepuasan Kerja..... 46

3. Pengembangan Karir dan Motivasi Intrinsik..... 50

D. Hipotesis Penelitian..... 53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Tujuan Penelitian..... 54
B. Tempat dan Waktu Penelitian..... 54
C. Metode Penelitian..... 55
D. Populasi dan Sampel Penelitian..... 56
E. Teknik Pengumpulan Data..... 57
1. Instrumen Kepuasan Kerja..... 57
a. Definisi Konseptual..... 57
b. Definisi Operasional..... 58
c. Kisi – Kisi Instrumen..... 58
d. Jenis Instrumen..... 59
e. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas..... 60
2. Instrumen Pengembangan Karir..... …. 61
a. Definisi Konseptual..... 61
b. Definisi Operasional..... 61
c. Kisi – Kisi Instrumen..... 61
d. Jenis Instrumen..... 62
e. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas..... 63
3. Instrumen Motivasi Intrinsik..... 64
a. Definisi Konseptual..... 64
b. Definisi Operasional..... 64
c. Kisi – Kisi Instrumen..... 64
d. Jenis Instrumen..... 65
e. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas..... 66
F. Teknik Analisis Data..... 67

G. Hipotesis Statistik..... 71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Data..... 73
1. Kepuasan Kerja..... 73
2. Pengembangan Karir..... 75
3. Motivasi Intrinsik..... 77
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.
1. Uji Normalitas..... 80
2. Uji Signifikansi dan linearitas regresi..... 82
C. Pengujian Hipotesis..... 92
D. Pembahasan Hasil Penelitian..... 97
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN
A. Kesimpulan..... 107
B. Implikasi..... 107
C. Saran..... 109
DAFTAR PUSTAKA..... 111
LAMPIRAN..... 114
RIWAYAT HIDUP..... 223

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Tentang Kepuasan Kerja	59
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Tentang Pengembangan Karir……	62
Tabel 3.3	Kisi-kisi InstrumenTentang Motivasi Intrinsik Guru.....	65
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengembangan Karir..	76
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Intrinsik.....	78
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.5	ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir ($\hat{X}_3$= 48,056+ 0,752 X_1).....	84
Tabel 4.6	ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik ($\hat{X}_3$= 37,457 +0,659X_2).....	87
Tabel 4.7	ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir ($\hat{X}_2$= 44,070 +0,817 X_1).....	90
Tabel 4.8.	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel.....	93
Tabel 4.9	Koefisien Jalur Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.....	94
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	95
Tabel4.11	Koefisien Jalur Pengaruh Pengembangan karir terhadap Motivasi Intrinsik.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Lingkup Profesi Guru.....	26
Gambar 2.2	Alur Pengembangan dan Profesi Guru.....	30
Gambar 3.1	Model Hipotetik Penelitian.....	55
Gambar 3.1	Arah Kausal Analisis.....	71
Gambar 4.1.	Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	75
Gambar 4.2.	Histogram Variabel Pengembangan Karir.....	77
Gambar 4.3.	Histogram Variabel Motivasi Intrinsik.....	79
Gambar 4.4	Diagram Pencar Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3$= 48,056+0,752X_1.....	86
Gambar 4.5	Diagram Pencar Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3$ = 37,457+ 0,659X_2.....	89
Gambar 4.6	Diagram Pencar Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Intrinsik dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_2$ = 44,070+ 0,817X_1.....	92
Gambar 4.7.	Model Empiris antar Variabel.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian untuk Uji Coba Instrumen……	115
Lampiran 2	Hasil Penghitungan Uji Coba Instrumen…….	132
Lampiran 3	Instrumen Penelitian……..	139
Lampiran 4	Tabulasi Data Penelitian……..	154
Lampiran 5	Pengujian Persyaratan Analisis …….	176
Lampiran 6	Pengujian Hipotesis (Analisis Jalur)……	204
Lampiran 7	Surat Keterangan Penelitian……..……	212

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai, sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan.

Kualitas pendidikan di Indonesia sendiri saat ini masih rendah. Hal ini dikemukakan oleh Direktur Pendidikan Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Subandi Sardjoko.

> Menurut Subandi, indeks tingkat pendidikan tinggi Indonesia dinilai masih rendah yaitu 14,6 persen, berbeda dengan Singapura dan Malaysia yang sudah mempunyai indeks tingkat pendidikan yang lebih baik yaitu 28 persen dan 33 persen. Dia mengatakan, masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, akan melemahkan daya saing Indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi Asean 2015. Oleh sebab itu, lanjut Subandi, kunci untuk meningkatkan daya saing Indonesia, dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan melakukan terobosan terbaru dalam sektor pendidikan.[3]

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru. Oleh karena itu kualitas guru yang baik akan mempengaruhi kualitas anak didiknya. Guru adalah pendidik dan penanggung jawab pembelajaran.

[3] "Kualitas-pendidikan-di-indonesia-masih-rendah", *http://www.beritasatu.com* (diakses 7 Januari 2014).

Dalam proses pendidikan, guru memilki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik.

Guru adalah salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran.

Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan,

ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah dan akan menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya.

Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti gaji ke 13, sertifikasi dan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan.

Pra survei yang telah dilakukan terhadap guru-guru di Kabupaten Kuningan mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat seperti rendahnya tingkat disiplin guru. Guru datang terlambat memulai jam pelajaran tidak

tepat waktu dan mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir.

> Ciremaipost - Akibat tidak kedisiplinan para guru pengajar SDN 2 Geresik Kec. Ciawigebang Kab. Kuningan. Empat di antaranya para guru PNS yang sudah lama ditempatkan di SDN 1 selalu datang siang ke sekolah antara jam 8.00 s/d jam 8.30 pagi.
> Ditambahkannya,"sudah datangnya pada siang, pulang sekolahpun dibubarkannya antara jam 11 - 11.30 siang. Berarti proses pembelajaran anak anak kami bisa di katakan asal-asalan dong. Semestinya ini tanggung jawab penuh kepala sekolah, Pak Komar atuh. Jangan saling tuding saat saya tanya ke guru lain kenapa bu atau pak kok datangnya siang gak takut kepala sekolah tah, wah kepseknya juga datangnya lebih siang dari saya mana berani tegur saya pak."[4]

Perilaku guru bolos mengajarpun acapkali terjadi hal ini terlihat dengan banyaknya PNS berstatus guru yang terjaring razia Tim Gerakan Disiplin Daerah (GDD) Kuningan karena berkeliaran saat jam kerja.

> KUNINGAN- Pegawai negeri sipil (PNS) berkeliaran saat jam kerja di tempat keramaian, kembali menjadi pemandangan lumrah di Kabupaten Kuningan. Mereka seolah tidak takut dengan razia Tim Gerakan Disiplin Daerah (GDD) Kuningan.
> Terkait indisipliner PNS di lokasi keramaian saat jam kerja, ia menjadikan hal itu sebagai masukan positif. Tapi sepengetahuannya, kebanyakan PNS berkeliaran saat jam kerja di pasar-pasar dan lain-lain statusnya sebagai guru. Di mana guru memiliki jam mengajar terbatas. Sehingga ketika jam mengajar sudah habis, bisa bebas meninggalkan sekolah. "Silakan ke Bagian Organisasi untuk GDD. Kami hanya salah satu anggota dari Tim GDD," ujar Deni.[5]

---

[4] **"**Kepsek dan 4 Guru SDN 2 Geresik Datang Siang, Orang Tua Murid Kecewa", *http://www.ciremaipost.com* (diakses 20 Desember 2013).

[5] "Tim GDD PNS "Mandul", Banyak Pegawai "Liar" saat Jam Kerja", *http://www.radarcirebon.com* (diakses 20 Desember 2013).

> Kuningan News – Bupati Kuningan Hj Utje Ch Hamid Suganda, MAP nampaknya benar-benar ingin meningkatkan kedisplinan para pegawainya. Atas intruksi Bupati, tim Gerakan Disiplin Daerah (GDD) Kabupaten Kuningan melakukan razia Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang keluyuran pada jam kerja, Rabu (2/4/2014).
> Sekira pukul 10.30 hingga 12.00 WIB, tim GDD menelusuri sejumlah pusat perbelanjaan di Kabupaten Kuningan. Saat itu, tim dibagi menjadi 3 kelompok. Setiap kelompok melakukan razia di tempat yang berbeda-beda. Tim pertama melakukan razia di Yogya Toserba. Tim kedua di Surya Toserba, Griya, Terbit, dan Taman Kota. Sementara tim ketiga menelusuri pasar Kepuh.
> Dari seluruh tempat yang disusuri, terdapat 34 PNS yang terjaring. Terdiri dari 16 orang guru, 2 orang pegawai Bappeda, 3 orang pegawai Puskesmas, 1 orang pegawai Disperindag, 4 orang guru Madrasah, 2 orang pegawai Dinas Pertanian, 1 orang pegawai Disparbud, 1 orang pegawai Kantor Arsip, 1 orang pegawai BP4K, 1 orang perangkat desa, dan 2 orang pegawai Kantor Pajak Pratama.[6]

Selain itu adanya ketidakpuasan terhadap kesejahteraan guru honorer yang rendah kerap direspon dengan melakukan aksi unjuk rasa untuk secepatnya diangkat menjadi Calon Penagawai Ngeri Sipil (CPNS).

> KUNINGAN, (PRLM).-Ratusan tenaga honorer tidak lulus testing penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil katregori II di Kabupaten Kuningan, berunjuk rasa mendatangi gedung Dewan Perwakilan Rakyat Daerah setempat, Rabu (13/2/2014). Mereka menuntut agar pemerintah pusat mengangkat seluruh tenaga honorer K-II menjadi PNS.[7]

---

[6] Tongkrongi pusat perbelanjaan 34 PNS dirazia, http://www.kuningannews.com (diakses 2 April 2014)

[7] Honorer Tidak Lulus Testing CPNS K-II Ancam Bersikap Golput, *http://www.pikiran-rakyat.com* (diakses 7 Januari 2014)

Dari hasil penelusuran penulis melalui wawancara terhadap beberapa guru SMPN di kabupaten Kuningan, mereka mengeluh tidak hanya mengenai faktor insentif yang dirasa rendah dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat, namun juga faktor lain seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, pimpinan yang kurang bijak dan siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan.

Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar karena merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan. Hal itu dikarenakan karir guru yang cenderung tetap dan kecilnya kesempatan untuk mengembangkan karir menjadi kepala sekolah maupun pengawas.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah pengembangan karir. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material namun mereka juga menginginkan karir yang lebih baik.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif dicapai apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pola kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kepuasan kerja guru. Kepala Sekolah

diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Namun kenyataannya sekarang hubungan antar guru dan kepala sekolah lebih banyak bersifat birokratis dan administratif sehingga tidak mendorong terbangunnya suasana dan budaya profesional akademik.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi.

Masalah mengenai kepuasan kerja guru ini akan berdampak negatif jika dibiarkan, karena akan dapat menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan. Berdasarkan fakta itulah pentingnya suatu penelitian tentang faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasikan beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja diantaranya iklim organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

C. Pembatasan Masalah

Masalah penelitian ini perlu dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas atau terfokus. Untuk itu masalah dibatasi pada dua faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yakni faktor pengembangan karir dan motivasi intrinsik.

Pembatasan masalah pada kepuasan kerja yakni faktor pengembangan karir dan motivasi intrinsik bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan kontribusi faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena yang ditemukan dalam survei awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap motivasi intrinsik?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat penelitian secara teoretis yaitu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan karir dan motivasi intrinsik serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan konteksnya, pemahaman tersebut dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan keilmuan.
2. Manfaat penelitian secara praktis yaitu untuk memberikan masukan terkait dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah terutama bagi peneliti, pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru. Manfaat praktis juga dapat digunakan oleh Dinas Pendidikan sebagai sumber informasi serta acuan dalam mengembangkan program kegiatan peningkatan kepuasan kerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

James L. Gibson et al, mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjannya.

> *Job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs. It results from their perception of their job, based on factors of the work environment, such as supervisor's style, policies and procedures, work group affilation, working condition and fringe benefit*.[8]

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. Hal itu merupakan hasil persepsinya terhadap pekerjaan yang didasarkan pada faktor-faktor yang ada dalam lingkungan pekerjaan,

[8] James L Gibson et al., *Organizations, Behaviour, Structure, Processes* (New York: Mc Graw Hill, 2012), h. 102.

gaya penyelia, prosedur dan kebijakan, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan keuntungan.

Senada dengan Gibson, Stephen P. Robbin dan Mary Coulter menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

> *Job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude toward his her job, while a person who is dissatisfaction has negative attitude.*[9]

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaaanya, sebaliknya seseorang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif.

Adapun Laurie J. Mullins memberi definisi kepuasan kerja sedikit berbeda dengan Gibson dan Robbin. Dia menyatakan kepuasan tidak hanya sikap namun juga keadaan internal seseorang seperti perasaan. "*Job satisfaction is more of an attitude, an internal state. It could, for example, be associated with a personal feeling of achievement, either quantitative or qualitative*".[10] Kepuasan kerja adalah lebih dari pada suatu sikap, tetapi adalah suatu keadaan

---

[9] Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management*, *8th Edition* (New Jesery: Pearson Prentice Hall, 2007), h.344.

[10] Laurie J Mullins, *Management and Organisasional Behavior, Seventh Edition* (England: Prentice Hal, 2005), h. 700.

internal. Misalnya, terkait dengan perasaan pribadi terhadap prestasi, baik kuantitatif atau kualitatif.

Perasaan senang sebagai hasil pekerjaannya diungkapkan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson, "*job satisfaction is defined as pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences".*[11] Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja seseorang.

Senada dengan Colquite, Robert L Mathis menyatakan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang merupakan hasil penilaian pekerjaan. "*Job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one's job experiences".*[12] Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Adapun menurut Schemerhorn, Hunt & Osborn menyatakan, kepuasan kerja tidak hanya berupa perasaan positif namun bisa juga berupa perasaan negatif .

> *Job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their job. It is an emotional response to one tasks, as well as the physical and social condition of workplace. In concept job satisfaction also indicates the degree to which*

---

[11] Colquitt, Lepine dan Wesson, *Organizational Behaviour, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: MC Graw Hill, 2009), h.105.

[12] Robert L Mathis & John H. Jackson*, Human Resource Management 13th edition* (Mason: South Western Cengage Learning, 2011), h. 158.

the expectation in someone psychological contract are fulfilled.[13]

Kepuasan kerja adalah derajat atau tingkat dimana individu merasakan secara positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan suatu respon emosional terhadap tugas-tugasnya, seperti juga kondisi-kondisi sosial dan fisik tempat kerja. Dalam konsep ini, kepuasan kerja juga ditandai dengan tingkat harapan di dalam kontrak psikologis seseorang yang ingin dipenuhi.

Dari penjelasan di atas dapat dimaknai bahwa perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh tingkat harapan yang ingin dipenuhinya.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan dimensi utama yang mempengaruhi kepuasan pegawai, sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa pegawai sudah puas. Kepuasan kerja pegawai tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata.

Disamping gaji ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dimensi kepuasan kerja yang lain dijelaskan oleh Mathis, "*dimensions of job satisfaction frequently mentioned include worker relationships, pay and benefits, performance*

[13] Schemerhorn, J.R James G Hunt & Richard N Osborn, *Managing Organization Behaviour*, 7th (New York: John Wiley & Son Inc, 2002), h.162.

recognition, and communications with managers and executives".[14] Dimensi kepuasan kerja sering disebutkan yaitu hubungan antar pekerja, gaji dan tunjangan, pengakuan kinerja, dan komunikasi dengan manajer dan eksekutif.

Adapun Luthans mendeskripsikan lima dimensi kerja yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu :

a) *The work itself. The extend to which the job provides the individual with interesting tasks, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility.*
b) Pay. The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed asn equitable vis-à-vis that of other in the organization.
c) Promotion opportunities. The chances for advancement in the organization.
d) Supervision. The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.
e) Coworkers. The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive.[15]

Lima dimensi kerja yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaanya adalah :

a. Pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan seseorang memberi tugas yang menarik, kesempatan belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
b. Imbalan, besarnya gaji dan persepsi bahwa gaji yang diterima sepadan dengan yang diperoleh orang lain dalam organisasi.

---

[14] Robert L Mathis, *op.cit*., h.158.
[15] Fred Luthans, *Organizational Behavior: an evidence-based approach-12th edition* (New York : Mc Graw Hill, 2011), h.141.

c. Kesempatan promosi, kesempatan untuk memperoleh karir yang sesuai.
d. Supervisi, kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknik dan dukungan moral.
e. Rekan kerja, tingkat kemampuan rekan kerja secara teknik dan kemampuan untuk bekerjasama dalam tim kerja.

Dalam mengukur kepuasan kerja Mullins menjelaskan, kepuasan kerja itu merupakan konsep yang rumit dan sulit untuk diukur secara objektif. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan individu, faktor-faktor sosial, budaya, organisasi dan lingkungan. Kelima faktor tersebut, dijelaskan oleh Mullins sebagai berikut :

a) *Individual factors include personality, education and qualifications, intelligence and abilities, age, marital status, orientation to work.*
b) Social factors include relationships with co-workers, group working and norms, opportunities for interaction, informal organisation.
c) Cultural factors include underlying attitudes, beliefs and values.
d) Organisational factors include nature and size, formal structure, HR policies and procedures, employee relations, nature of the work, technology and work organisation, supervision and styles of leadership, management systems, working conditions.
e) Environmental factors include economic, social, technical and governmental influences.[16]

[16] Laurie J Mullins, *Management and Organisasional Behavior, Seventh Edition* (England: Prentice Hal, 2005), h. 701.

Lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor individu meliputi kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi untuk bekerja.
b. Faktor sosial meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, organisasi informal.
c. Faktor budaya meliputi sikap yang mendasari, keyakinan dan nilai-nilai.
d. Faktor organisasi meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan personalia dan prosedur, hubungan pegawai, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi kerja.
e. Faktor lingkungan termasuk pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintah.

Setelah menelaah berbagai literatur tentang kepuasan kerja , maka dapat disintesiskan, kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian terhadap aspek pekerjaannya dengan indikator yaitu perasaaan terhadap upah, perasaan terhadap penghargaan, perasaaan terhadap supervisi, perasaan terhadap hubungan rekan

sekerja, perasaaan terhadap hubungan dengan atasan dan perasaaan terhadap kondisi kerja.

2. Pengembangan Karir

Menurut Hellrigel & Slocum, "*a career is a sequence of work-related experiences occupied by a person during a lifetime".*[17] Karir adalah rangkaian pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya.

Relevan dengan pendapat di atas, George and Jones menegaskan bahwa karir berhubungan dengan pengalaman kerja.

> *Career can be defined as the sum of work related experiences throughout ones's life time. A career includes the number and types of jobs a person has had as well as the different organizations a person has worked for*.[18]

Karir dapat didefinisikan sebagai sejumlah pengalaman kerja sepanjang hidup seseorang. Sebuah karir meliputi jumlah dan jenis pekerjaan yang seseorang miliki, termasuk di berbagai organisasi yang berbeda dimana seseorang tersebut telah bekerja.

Menurut Flippo, "*a career can be defined as a sequence of separate but related work activities that provides continuity, order and meaning in a person's life".*[19] Karir dapat didefinisikan sebagai suatu

---

[17] Hellrigel &Slocum, *Organizational Behaviour* (Mason: South Western Cengage Learning, 2011), h.13.

[18] George and Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*: Sixth Edition (New Jersey: Pearson, 2012), h.230.

[19] Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, Sixth edition (Singapore: Mc Graw Hill, 1987), h.248.

rangkaian kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman dan arti dalam hidup seseorang.

Pendapat lain tentang pengertian karir dikemukakan oleh Greenhause yang dikutip oleh Ivancevich, yaitu :

> *A career is the pattern of work related experiences (e.g Job position, job duties, decision and subjective interpretation about work-related events) and activities over the span of the person person's work live.* [20]

Karir adalah pola kerja terkait pengalaman-pengalaman (misalnya posisi, tugas, keputusan dan interpretasi subjektif tentang peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan) dan aktivitas selama rentang pekerjaan seseorang.

Mathis menjelaskan*, "a career is the series of work-related positions a person occupies throughout life".*[21] Karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya.

Senada dengan Mathis, Robin dan Coulter mendefinisikan "*career as sequence of positions held by a person during his or her lifetime".*[22] Karir sebagai urutan posisi yang dipegang oleh seseorang seumur hidupnya.

---

[20] John M Ivancevich, *Human Resource Management* (Chicago: Richard D Irwin, Inc, 1995), h.492.

[21] Robert L Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management* 13th edition (Mason; South Western Cengage Learning,2011), h. 293.

[22] Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management*, 8 th Edition (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007), h.299.

Apabila keseluruhan pendapat di atas diintegrasikan, maka karir pada dasarnya merupakan rangkaian aktivitas kerja, pengalaman dan posisi yang seseorang dapatkan selama ia bekerja.

Gordon menjelaskan, secara umum urutan karir dapat dibagi kedalam tujuh tahapan yaitu "(1) *entry*, (2) *early career*, (3) *full membership*, (4) *mid-career*, (5) *late career,* (6) *pre-retirement*, dan (7) *retirement"*.[23] (1) mulai masuk, (2) masa awal, (3) keanggotaan penuh, (4) karir tengah, (5) akhir karir, (6) masa persiapan pensiun, dan (7) pensiun.

Merujuk pada pendapat di atas, secara umum terdapat tujuh tahapan yang dilalui seseorang dalam berkarir. Dua tahapan pertama dan terakhir terkait masa awal dan akhir karir seseorang dan tiga tahapan di tengah merupakan puncak karirnya. Hal ini menegaskan bahwa setiap orang mempunyai kesempatan untuk mencapai karir puncak dalam bekerja selama individu tersebut dapat mengembangkan karirnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Adapun pengembangan karir, Richard A. Swanson menjelaskan, "*career development— an extended view of the learning and expertise development journey."*[24] Pengembangan karir merupakan

---

[23] Judith R. Gordon, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2001), h. 82.

[24] Richard A. Swanson & Elwood f. Holton, *Foundations of Human Resource Development* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, inc, 2001), h.209.

pandangan panjang tentang perjalanan pembelajaran dan pengembangan keahlian.

Lebih lanjut ia menjelaskan, *"career development is fundamentally concerned with change and evolution of a person's roles."*[25] Pengembangan karir secara fundamental berkaitan dengan perubahan dan evolusi peran seseorang.

Menurut Heather Batemen, "*career development is the planning of an employee's future career in an organization."*[26] Pengembangan karir adalah perencanaan karir pegawai di masa depan dalam sebuah organisasi.

Dari perspektif organisasi, Ian Rothman mendefinisikan pengembangan karir adalah proses membimbing, menilai dan melatih.

> *Career development encompasses career planning and the implementation of career plans by means of education, training, job search and acquisition, and work experiences. From the perspective of the organization, career development is the process of guiding the placement, movement and growth of employees through assessment, planned training activities and planned job assignments. Therefore, career development includes both personal career planning and organizational career management*[27]

Pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan pelaksanaan rencana karir melalui pendidikan, pelatihan, pencarian

---

25 *Ibid.,* h.286.

26 Heather Bateman, Katy McAdam, *Dictionary of Human Resources and Personnel Management***,** (London: A & C Black, 2003), h.40.

27 Ian Rothman, dan Carry Cooper, *Organizational and Work Psychology* (London: Hoder education, 2008), h.212.

kerja dan akuisisi serta pengalaman kerja. Dari perspektif organisasi, pengembangan karir adalah proses membimbing penempatan, pergerakan dan pertumbuhan pegawai melalui penilaian, kegiatan pelatihan yang direncanakan dan tugas pekerjaan yang direncanakan. Oleh karena itu, pengembangan karir meliputi perencanaan karir pribadi dan manajemen karir organisasi.

Joan E. Pynes menjelaskan bahwa pengembangan karir, memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan untuk digunakan di masa depan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk mempersiapkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan masa depan lembaga sehingga menjamin kelangsungan hidup organisasi. Pengembangan karir digunakan untuk meningkatkan tingkat keterampilan dan memberikan peluang jangka panjang untuk tenaga kerja organisasi. Program pengembangan karir pegawai lama dengan memberikan peluang kemajuan dalam organisasi sehingga mereka tidak perlu mencari di tempat lain.

> *Career development, however, provides the employee with knowledge and skills that are intended to be used in the future. The purpose of career development is to prepare employees to meet future agency needs, thereby ensuring the organization's survival.*
> *Career development is used to improve the skill levels of and provide long - term opportunities for the organization's workforce. Career development programs provide incumbents*

> *with advancement opportunities within the organization so that they will not have to look elsewhere*.[28]

Derek Torington mendefinisikan pengembangan karir sebagai pengalaman individu dalam pekerjaannya dan menjadi tanggung jawab organisasi dan individu pegawai.

> *We view career development as something experienced by the individual (sometimes referred to as the internal career), and therefore not necessarily bounded by one organisation. This also means that the responsibility for managing a career is with the individual, although the organisation may play a key facilitating and supporting role.*
> *The primary purpose of career development is to meet the current and future needs of the organisation and the individual at work, and this increasingly means developing employability.*[29]

Kami melihat pengembangan karir sebagai sesuatu yang dialami oleh individu (kadang-kadang disebut sebagai karir internal), dan karena itu tidak perlu dibatasi oleh satu organisasi. Ini juga berarti bahwa tanggung jawab untuk mengelola karir adalah individu sendiri, dalam hal ini organisasi dapat berperan sebagai fasilitator kunci atau sebagai pendukung. Tujuan utama dari pengembangan karir adalah untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan organisasi dan individu di tempat kerja, dan tentunya semakin mengembangkan kinerja.

---

[28] Joan E.Pynes, *Human Resources Management* (San Fransisco: John Wiley & Son, Inc, 2009), h. 325.

[29] Derek Torington, at al, *Human Resource Mangement* (Harlow : Prentice Hall 2005), h.410.

Definisi pengembangan karir dikemukakan Smitter, *"career development: an intervention that seeks to meet both the organizations' and individuals unique needs for change and improvement by encouraging individuals to acquire and develop new skills."* [30] Pengembangan karir: intervensi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan unik dari organisasi dan individu (pegawai) untuk perubahan dan perbaikan dengan mendorong individu tersebut untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan baru.

Gutteridge dan Otte dalam Gillley mendefinisikan pengembangan karir sebagai berikut:

> *Career development can be defined as an organized, planned effort comprised of structured activities or processes that result in a mutual career plotting effort between employees and the organization. Within this system, the employee is responsible for career planning and the organization is responsible for career management*.[31]

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai usaha yang terorganisir dan terencana berupa kegiatan terstruktur atau proses yang menghasilkan alur karir yang saling menguntungkan antara pegawai dan organisasi. Dalam sistem ini, pegawai bertanggung jawab untuk perencanaan karir dan organisasi yang bertanggung jawab untuk manajemen karir.

---

[30] Robert D. Smither, John M Houston & Sandra D Mcintre, *Organizational Development* (New York; Harper Collins Colege Publisher, 1996), h.260.

[31] Jerry W. Gilley & Steven A, Eggland, Principles of Human Resource Development (New York: Addison-Wesley Publishing, 1989), h. 48.

Adapun strategi pengembangan karir dijelaskan Armstrong sebagai berikut:

> *A career development strategy might include the following activities:*
> a. *a policy of promoting from within wherever possible;*
> b. *career routes enabling talented people to move from bottom to top of the organization, or laterally in the firm, as their development and job opportunities take them;*
> c. *personal development planning as a major part of the performance management process, in order to develop each individual's knowledge and skills;*
> d. *systems and processes to achieve sharing and development of knowledge (especially tacit) across the firm;*
> e. *multi-disciplinary project teams with a shifting membership in order to offer developmental opportunities for as wide a range of employees as possible.*[32]

Strategi pengembangan karir dapat mencakup kegiatan-kegiatan berikut:

a. Kebijakan promosi dari dalam sedapat mungkin;
b. Rute karir yang memungkinkan orang-orang berbakat untuk berpindah dari bawah ke atas organisasi atau menyamping dalam perusahaan sebagai pengembangan dan kesempatan kerja mereka;
c. Perencanaan pengembangan pribadi sebagai bagian utama dari proses manajemen kinerja dalam rangka untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masing-masing individu;

---

[32] Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice:11th edition* (Philadelphia: Koganpage, 2009), h.593.

d. Sistem dan proses untuk mencapai berbagi pengetahuan dan pengembangan pengetahuan (terutama tacit) di seluruh perusahaan;
e. Tim proyek multi-disiplin dengan pergeseran keanggotaan untuk menawarkan peluang perkembangan selebar mungkin bagi pegawai.

Menurut schein dalam smitter, *"career development refers to the interaction of an employee and organization over time."*[33] Pengembangan karir mengacu pada interaksi pegawai dan organisasi dari waktu ke waktu.

Selanjutnya dijelaskan, "*the basic idea of career development is that both organizations and individuals have unique needs that change over time and that both organizational individual effectiveness depend on the match between these needs*." [34] Ide dasar dari pengembangan karir adalah bahwa organisasi dan individu memiliki kebutuhan yang unik yang berubah dari waktu ke waktu dan bahwa kedua efektivitas individu organisasi tergantung pada kecocokan antara kebutuhan ini.

Merujuk pada pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya merupakan proses pengembangan individu melalui interaksi antara kemampuannya

---

[33] Robert D. Smither, John M Houston & Sandra D Mcintre, *Organizational Development* (New York; Harper Collins Colege Publisher, 1996), h. 260.
[34] *Ibid*., h. 261.

dengan kebutuhan organisasi. Kedua komponen ini harus berjalan seiring agar dapat mencapai hasil yang optimal bagi kedua belah pihak. Dengan kata lain, jika organisasi berkembang maka kemampuan anggotanya juga harus dikembangkan.

Adapun dalam konteks guru di Indonesia . Bentuk karir guru dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang guru, sebutan guru mencakup: (1) guru -- baik guru kelas, guru bidang studi/mata pelajaran, maupun guru bimbingan dan konseling atau konselor; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas[35], seperti tertuang pada gambar dibawah ini. Dengan demikian, diharapkan terjadi sinergi di dalam pengembangan profesi dan karir profesi guru di masa depan.

Gambar 1.2. Profesi guru

[35] Sudarwan Danim, *Kebijakan Pengembangan profesi guru* (Jakarta: Badan Pengembangan SDMPK dan PMP, 2012), h.8.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional. pembinaan dan pengembangan karir meliputi: (1) penugasan, (2) kenaikan pangkat, dan (3) promosi.[36]

(1) Penugasan

Guru terdiri dari tiga jenis, yaitu guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan dan konseling atau konselor. Dalam rangka melaksanakan tugasnya, guru melakukan kegiatan pokok yang mencakup: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Kegiatan penugasan guru dalam rangka pembelajaran dapat dilakukan di satu sekolah sebagai satuan administrasi pangkalnya dan dapat juga bersifat lintas sekolah. Baik bertugas pada satu sekolah atau lebih, guru dituntut melaksanakan tugas pembelajaran yang diukur dengan beban kerja tertentu.

---

[36] *Ibid.,* h 47.

(2) Promosi

Kegiatan pengembangan dan pembinaan karir yang kedua adalah promosi. Promosi dimaksud dapat berupa penugasan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan sebagainya. Kegiatan promosi ini harus didasari atas pertimbangan prestasi dan dedikasi tertentu yang dimiliki oleh guru.

Peraturan Pemerintah No. 74 tentang guru mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

Promosi dimaksud meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

(3) Kenaikan Pangkat

Dalam rangka pengembangan karir guru, Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 telah menetapkan 4 (empat) jenjang jabatan fungsional guru dari yang terrendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama.

Kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru dalam rangka pengembangan karir merupakan gabungan dari angka kredit unsur utama dan penunjang ditetapkan sesuai dengan Permenneg PAN dan BR Nomor 16 Tahun 2009. Tugas-tugas guru yang dapat

dinilai dengan angka kredit untuk keperluan kenaikan pangkat dan/atau jabatan fungsional guru mencakup unsur utama dan unsur penunjang. Unsur utama kegiatan yang dapat dinilai sebagai angka kredit dalam kenaikan pangkat guru terdiri atas: (a) pendidikan, (b) pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, dan (c) pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional guru. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam melaksanakan pembinaan dan profesi guru. Adapun pola pengembangan profesi dan karir guru dapat di lihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.2 Alur Pengembangan dan Profesi Guru

Pengembangan profesi dan karir tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan perlindungan terhadap guru. Kegiatan ini menjadi bagian intergral dari pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan.

Dalam pengembangan karir ada tiga bahan utama. Dalam hal ini Flippo menjelaskan :

> *A properly designed career development program involves three main ingredients : (1) assisting employees in assesing their own internal career needs, (2) developing and publicizing available career opportunities in the organization, and (3) aligning employee needs and abilities with career opportunities.* [37]

Program pengembangan karir dirancang dengan baik melibatkan tiga bahan utama: (1) membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internal mereka sendiri, (2) mengembangkan dan mempublikasikan peluang karir yang tersedia dalam organisasi, dan (3) menyelaraskan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan peluang karir.

Bagi sebuah organisasi atau perusahaan peluang karir dengan jenjang karir yang jelas akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawainya. Pelaksanaan jenjang karir akan lebih baik bila didukung dengan ketepatan waktu pelaksanaan yang didasarkan atas perencanaan.

Kesempatan pengembangan karir akan menciptakan persepsi positif dalam diri pegawai. Di mana pegawai yang mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karirnya dalam organisasi/perusahaan, cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan kinerja sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

---

[37] Edwin B. Flippo, *Personnel Management Six edition* (Singapore: Mc Graw Hill, 1987), h.256.

Kesempatan merupakan dimensi baru yang menentukan kinerja seseorang. Meskipun seseorang bersedia dan mampu, mungkin ada rintangan yang menjadi kendala kinerja seseorang yaitu kesempatan yang ada . Dimensi lain yang harus diperhatikan dalam kesempatan pengembangan karir dalam organisasi adalah terpenuhinya rasa keadilan bagi setiap pegawai yang ada.

Di mana apabila ada beberapa pegawai yang secara bersama-sama berambisi untuk menduduki jabatan karir maka persaingan untuk mendapatkan hal tersebut akan menimbulkan motivasi tersendiri. Sementara itu para pegawai menghendaki dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karir. Para pegawai menginginkan penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja .

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan betapa pentingnya pengembangan karir bagi pegawai. Di sisi lain pegawai juga mempunyai harapan mendapatkan peluang dan kesempatan yang sama dalam hal pengembangan karir. Karena kesempatan pengembangan karir akan memberi kesempatan bagi pegawai untuk ikut berperan serta dalam organisasi.

Dari paparan di atas dapat dibuat sebuah sintesa. pengembangan karir adalah upaya pengembangan individu melalui

interaksi antara kemampuan pegawai dengan kebutuhan organisasi dengan indikator pelatihan, penugasan kerja, kenaikan pangkat dan promosi.

3. Motivasi Intrinsik

Menurut Hellrigel dan Slocum, "*motivation represents the forces acting on or within a person that cause the person to behave in a specific, goal-directed manner".*[38] Motivasi merupakan gaya dorong pada atau di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk berperilaku, cara yang diarahkan pada tujuan tertentu.

Mathis menyatakan motivasi adalah *"the desire within a person causing that person to act is called motivation".*[39] Keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak disebut motivasi.

Berdasarkan dari uraian tentang makna motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi seseorang yang mendorong dan mempengaruhi perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu.

---

[38] Hellrigel &Slocum, *Organizational Behaviour* (Mason: South Western Cengage Learning, 2011), h.158.

[39] Robert L Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management 13th edition* (Mason: South Western Cengage Learning, 2011), h.157.

Motivasi seseorang akan muncul bukan saja datang dari dalam diri (intrinsik), akan tetapi dapat pula muncul dari luar dirinya (ektrinsik). Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datang dari dalam diri sendiri, seperti seorang akan berusaha melakukan suatu pekerjaan, karena ia merasa senang melakukan pekerjaan tersebut serta mendapatkan kepuasan atas usahanya. Motivasi ektrinsik adalah rangsangan yang datangnya dari luar diri sendiri, seperti seseorang akan bekerja keras jika ia diberi imbalan atau sesuatu yang memberikan kepuasan.

Kedua jenis motivasi ini lebih jelas digambarkan oleh Herzberg dalam Armstrong bahwa :

> *There are two types of motivation as originally identified by Herzberg et al (1957):*
> 1) *Intrinsic motivation – the self-generated factors that influence people to behave in a particular way or to move in a particular direction. These factors include responsibility (feeling that the work is important and having control over one's own resources), autonomy (freedom to act), scope to use and develop skills and abilities, interesting and challenging work and opportunities for advancement.*
> 2) *Extrinsic motivation – what is done to or for people to motivate them. This includes rewards, such as increased pay, praise, or promotion, and punishments, such as disciplinary action, withholding pay, or criticism.*[40]

Pendapat Herzberg tersebut dapat diartikan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

---

[40] Michaell Armstrong, A Handbook of *Human Resource Management Practice, Tenth Edition* (London: Kogan Page, 2006), h. 254.

1) Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang yang mempengaruhinya untuk berperilaku dengan cara tertentu atau bergerak dengan tujuan tertentu. Yang termasuk faktor-faktor ini; tanggung jawab (perasaan bahwa pekerjaan itu penting dan memiliki kendali terhadap diri sendiri), otonomi (kebebasan untuk bertindak), ruang yang dapat digunakan untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan, pekerjaan yang menarik dan menantang dan kesempatan untuk maju.
2) Motivasi ekstrinsik adalah apa yang dapat dilakukan untuk memotivasi mereka. Penghargaan yang termasuk dalam faktor ini seperti peningkatan gaji, pujian atau promosi, dan hukuman seperti tindakan disipliner, pemotongan gaji atau kritik.

Menurut Herzberg motivasi intrinsik adalah motivasi karena pekerjaan itu sendiri. Hal ini terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan seseorang secara intrinsik menarik, menantang, penting, adanya tanggung jawab, memberikan kebebasan untuk bertindak, keleluasan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan serta kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Motivasi intrinsik Menurut Deci and Ryan dalam Colquite "*intrinsic motivation that is felt when task performance serves at its own*

reward". [41] Motivasi yang dirasakan ketika kinerja tugas sebagai imbalannya sediri. Dengan kata lain menurut Deci dan Ryan sumber motivasi intrinsik adalah pekerjan itu sendiri.

Berdasarkan dua pendapat di atas, keduanya memandang bahwa seseorang akan termotivasi secara intrinsik disebabkan oleh pekerjaan yang mampu membuatnya tertarik, membuatnya terlibat sehingga memberikan keterikatan dan memberikan tantangan tersediri baginya. Dengan adanya ketertarikan, keterlibatan dan tantangan yang dihadirkan oleh pekerjaan tersebut, maka akan menciptakan motivasi intrinsik yang berdampak kepada gairah dalam bekerja.

Motivasi ektrinsik biasanya sangat kuat namun tidak berlangsung lama, motivasi intrinsik bersifat lebih mendalam dan berlangsung lebih lama karena motivasi ini berasal dari dalam diri seseorang bukan karena pengaruh dari luar.

Selain itu berbeda dengan motivasi ektrinsik, dimana seseorang akan termotivasi karena adanya rangsangan dari luar berupa penghargaan seperti kenaikan gaji, pujian atau promosi dan hukuman seperti pemotongan gaji, tindakan disiplin atau kritik. Efek dari motivasi ekstrinsik terhadap seseorang tidak berlangsung lama, karena bila penghargaan atau hukuman luar tadi berkurang atau tak ada, maka

[41] Colquitt, Lepine dan Wesson, *Organizational Behaviour, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: MC Graw Hill, 2009), h. 183.

tingkat motivasi ekstrinsikpun akan melemah dan bahkan menghilang. Sedangkan motivasi intrinsik memiliki efek jangka panjang karena motivasi intrinsik berada dalam kendali individu dan melekat pada individu masing-masing.

Motivasi intrinsik diisyaratkan sebagai *internal motivation* oleh William juga tidak dapat dipaksakan dari luar. Menurut William bahwa:

> *Internal motivation is motivation that comes from the job itself rather than from outside rewards, such as a raise or praise from the boss. If workers feel that performing the job well is itself rewarding, then the job has internal motivation. Statements such as "I get a nice sense of accomplishment" or "I feel good about myself and what I'm producing" are examples of internal motivation.* [42]

Pendapat William tersebut dapat dimaknai bahwa motivasi internal yaitu motivasi yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan bukan berasal dari penghargaan dari luar dirinya seperti kenaikan gaji atau pujian dari atasan. Jika pekerja merasa bahwa mengerjakan tugas dengan baik merupakan "hadiah" tersendiri, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan memberikan motivasi intrinsik. Kalimat seperti "saya merasa puas dengan apa yang sudah saya capai" atau " saya merasa puas terhadap diri saya dan apa yang sudah saya lakukan" merupakan contoh dari motivasi internal.

Menken mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai berikut :

---

[42] Chuck William, *Management* (Mason: South western Cengage Learning, 2009), h. 325.

> *Intrinsic motivation refers to motivation that comes from inside an individual rather than from any external or outside rewards, such as money or grades. The motivation comes from the pleasure one gets from the task itself or from the sense of satisfaction in completing or even working on a task.*[43]

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, bukan dari penghargaan yang berasal dari luar, seperti uang atau pangkat. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari rasa puas setelah menyelesaiakan atau melakukan pekerjaan tersebut.

Meskipun motivasi intrinsik dihadirkan oleh diri sendiri, namun bukan berarti manajemen tidak ikut berperan dalam memberikan motivasi intrinsik bagi pegawainya. Sama halnya dengan motivasi ekstrinsik, motivasi intrisikpun membutuhkan penghargaan. Namun penghargaan ini lebih kepada penghargaan intrinsik yang behubungan dengan keadaan psikologi seseorang. Menurut Mullins bahwa:

> *Intrinsic motivation is related to 'psychological' rewards such as the opportunity to use one's ability, a sense of challenge and achievement, receiving appreciation, positive recognition, and being treated in a caring and considerate manner.* [44]

Pendapat Mullins tersebut dapat dimaknai bahwa motivasi intrinsik berhubungan dengan penghargaan 'psikologis', seperti kesempatan untuk menggunakan kemampuan, merasakan tantangan

---

[43] Ivanna Menken, *Organizatinal Behavior and Leadership Manajemen Esential – Organizational and Leadership Guide,* h. 207.

[44] Laurie J. Mullins, *Management and Organisasional Behavior Seventh Edition* (England: Prentice Hal, 2005), h. 472.

dan prestasi, menerima penghargaan, pengakuan positif, dan diperlakukan dengan penuh kepedulian dan perhatian. Pendapat ini menunjukan bahwa seseorang yang termotivasi secara intrinsik juga membutuhkan adanya penghargaan dari luar, namun penghargaan tersebut bukan berupa materi tetapi lebih kepada penghargaan psikologis.

Langton dan Robbins, membahas motivasi intrinsik sebagai berikut :

> *Intrinsic motivators come from a person's internal desire to do something, motivated by such things as interest, challenge, and personal satisfaction. Individuals are intrinsically motivated when they genuinely care about their work, look for better ways to do it, and are energized and fulfilled by doing it well.* [45]

Motivasi intrinsik datang dari keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, termotivasi misalnya karena minat, tantangan, dan kepuasan pribadi. Seseorang secara intrinsik termotivasi ketika mereka melakukan tugas – tugasnya, mencari cara yang lebih baik untuk melakukannya dan terdorong serta merasa puas apabila dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan konsep-konsep ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disintesiskan motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan indicator

---

[45] Nancy Langton dan Steppen Robbin*, Fundamental of Organizational Behavior Third Edition* (New Jersey: Pearson Education Inc , 2009) , h 108.

(1) adanya kebebasan bertindak (autonomy) (2) perasaan tanggung jawab (*responsibility)* (3) tantangan (*challenging),* dan (4) pekerjaan menarik *(interesting*).

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Luthans mengutip sebuah penelitian berjudul "*IT workers expect career development and job satisfaction"* dikemukakan bahwa dalam sebuah survei hal yang paling penting dalam kepuasan kerja bagi pegawai adalah pengembangan karir.

> *At a more pragmatic level, some of the most important ingredients of a satisfying job uncovered by surveys over the years include interesting and challenging work, and one survey found that career development (not necessarily promotion) was most important to both younger and older employees.*[46]

Pada tingkat yang lebih pragmatis, beberapa bahan yang paling penting dari pekerjaan yang memuaskan yang ditemukan oleh survei selama bertahun-tahun adalah pekerjaan menarik dan menantang, dan satu survei menemukan bahwa pengembangan karir (tidak mesti promosi) adalah yang paling penting, baik bagi pegawai muda maupun yang tua.

Selanjutnya Armstrong mengutip penelitian Purcell et al menyatakan*," their research found the key factors affecting job satisfaction*

---

[46] Fred Luthans, *Organizational Behavior: an evidence-based approach-12th edition* (New York : Mc Graw Hill, 2011), h. 142.

were career opportunities, job influence, teamwork and job challenge".[47] Penelitian mereka menemukan bahwa faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah peluang karir, pengaruh pekerjaan, kerja tim dan tantangan pekerjaan.

Penelitian Kathy Gurchiek dalam Mathis mengemukakan bahwa, "*in one survey, nearly one-third of workers identified the lack of career advancement opportunities to be the most important reason for potentially changing employers".*[48] Dalam satu survei, hampir sepertiga pekerja mengidentifikasikan kurangnya peluang kemajuan karir menjadi alasan yang paling penting yang berpotensi untuk berganti pimpinan (pindah kerja).

Dengan perkataan lain kesempatan untuk pengembangkan karir menjadi alasan utama mengapa seseorang mengambil pekerjaan mereka saat ini dan mengapa mereka bertahan di sana. Retensi karyawan dipengaruhi oleh upaya organisasi untuk membantu pelatihan dan pengembangan karir pegawainya.

Adapun penelitian mengenai motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dilakukan oleh R. Oudejan. Dia meneliti tentang hubungan motivasi intrinsik dan ektrinsik dengan kepuasan kerja terhadap para perawat dan

---

47 Michaell Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice Tenth Edition* (London: Kogan Page, 2006), h. 344.

48 Robert L Mathis & John H. Jackson*, Human Resource Management 13th Edition* (Mason: South Western Cengage Learning, 2011), h. 167.

pegawai *call centre*s. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan motivasi ektrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan motivasi intrinsik secara negatif berhubungan dengan kepuasan kerja. Dengan perkataan lain motivasi intrinsiklah yang mempengaruhi kepuasan kerja[49].

C. Kerangka Teoretik

1. Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Smither menjelaskan pengembangan karir merupakan kebutuhan baik bagi organisasi maupun individu pegawai. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka dapat menghasilkan produktifitas dan efektifitas bagi perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai.

> *Career development refers to the interaction of an employee and organization over time.[50] The basic idea of career development is that both organizations and individuals have unique needs that change over time and that both organizational individual effectiveness depend on the match between these needs. If the matching processes work optimally, both the organization and the individual benefit-increased productivity levels, creativity and long range effectiveness for organization and job satisfaction, security, optimal personal*

---

[49] R. Oudejans, *Linking extrinsic and intrinsic motivation to job satisfaction and t motivational theories, A comparison between the public sector (nurses) and the private sector (call centre agents)* (Abstract Thesis, Holtum : University of Maastricht Faculty of Economics and Bussiness Administration, Department of Organization and strategy, 2007).

[50] Robert D. Smither, John M Houston & Sandra D Mcintre, Organizational Development (New York: Harper Collins Colege Publisher, 1996), h.260.

development and integration of work and family for the individual.[51]

Pengembangan karir mengacu pada interaksi pegawai dan organisasi dari waktu ke waktu. Ide dasar dari pengembangan karir adalah bahwa kedua organisasi dan individu memiliki kebutuhan yang unik yang berubah dari waktu ke waktu dan bahwa kedua efektivitas individu organisasi tergantung pada kecocokan antara kebutuhan ini. Apabila ada keselarasan antara kedua komponen ini akan meningkatkan produktifitas, kreatifitas, efektifitas jangka panjang bagi organisasi dan kepuasan kerja, keamanan, pengembangan pribadi yang optimal bagi individu.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan harus memiliki program pengembangan karir yang baik dan memberikan peluang karir yang adil untuk semua pegawainya. Peluang karir adalah pandangan pegawai mengenai kesempatan mengembangkan karirnya. Di dasarkan bahwa pegawai bekerja untuk mengharapkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya. Jika harapan pegawai terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan. Sebaliknya jika hasil pekerjaan yang dilakukan dengan susah payah tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan, maka pegawai tidak akan puas dan akan kecewa yang pada akhirnya akan mempengaruhi

---

[51] *Ibid*., h. 261.

produktifitas kerjanya. Peluang untuk meningkatkan karir merupakan faktor yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan. Pegawai yang memandang adanya kesempatan mengembangkan karir seperti kesempatan promosi maka pegawai akan memiliki kepuasan dalam bekerja dan pekerjaan akan dilakukan dengan baik.

Apabila peluang pengembangan karir pegawai dirasakan kurang atau tertutup maka dapat mengakibatkan pegawai keluar ataupun pindah kerja. Hal tersebut dijelaskan mathis bahwa, *"opportunities for career development and advancement are a major reason why individuals stay at or leave their employers"*[52] Peluang untuk pengembangan karir dan kemajuan adalah alasan utama mengapa orang tinggal di atau meninggalkan pimpinan mereka.

Peluang pengembangan karir sangat penting bagi individu maupun organisasi. Hierarki kebutuhan dari Maslow menempatkan kebutuhan aktualisasi diri sebagai puncak piramida. Pengembangan dan perencanaan karir adalah pusat dari aktualisasi diri. Hal tersebut memberikan kontribusi pada keefektifan bekerja, motivasi dan kebutuhan personal, tidak hanya memperbaiki kehidupan pekerjaan saja tetapi juga memperbaiki kehidupan sosial dan keluarga. Bila

---

[52] Robert L Mathis & John H. Jackson*, Human Resource Management 13th Edition* (Mason: South Western Cengage Learning, 2011), h.199.

kepuasan ini tidak tercapai maka dapat menyebabkan seseorang stres.

Apabila pegawai tidak puas dengan peluang pengembangan karir nya maka peluang pengembangan karir dapat pula menjadi stresor, sebagaimana Gibson menjelaskan bahwa :

> *Career development opportunity stressors are those aspects of the organizational environment that influence a person's perception of the quality of his or her career progress. Career variables may serve as stressors when they become source of concern, anxiety, or frustration. This can happen if an employee is concerned about real or imagined absolescence, feels that promotion progress in inadequate,or is generally dissastified with the match between career aspirations and the current position*.[53]

Stresor kesempatan pengembangan karir adalah aspek-aspek lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas kemajuan karirnya. Variabel Karir dapat berfungsi sebagai stres ketika mereka menjadi sumber keprihatinan, kecemasan, atau frustrasi. Hal ini dapat terjadi jika seorang pegawai prihatin, merasa bahwa kemajuan promosi tidak memadai, atau umumnya tidak puas dengan kesesuaian antara aspirasi karir dan posisi saat ini.

Oleh karena itu jika tujuan organisasi adalah keuntungan yang sebesar-besarnya, maka pegawai terbaik yang akan membantunya. Pegawai akan memberikan kinerja terbaik bila mereka dipekerjakan di

---

[53] James L Gibson et al., *Organizations, Behaviour, Structure, Processes* (New York: Mc Graw Hill, 2012), hh. 201-202.

tempat yang benar dengan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karirnya.

Berdasarkan uraian di atas diduga adanya pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dengan perkataan lain semakin tepat pengembangan karir, maka semakin puas pegawai bekerja.

2. Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja

Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja.

Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam Armstrong menjelaskan bahwa, "*two groups of factors affect job satisfaction : (1) those intrinsic to the work itself: (2) those extrinsic to the job (extrinsic motivator or hygiene*

factors) such as pay and working conditions"[54] . Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik tekait dengan pekerjaan itu sendiri dan faktor ektrinsik dari pekerjaan (faktor hygiene/pemelihara) seperti upah dan kondisi kerja.

Motivator menurut Herzberg adalah faktor intrinsik yang berhubungan dengan pekerjaan dan berasal dari dalam diri seseorang. Faktor *hygiene* (pemelihara) adalah faktor ekstrinsik yang meliputi kebijakan dan peraturan organisasi, supervisi, gaji, bonus, kemapanan kerja, suasana kerja dan hubungan personal. Faktor ini merupakan penyebab ketidakpuasan kerja seseorang dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Jadi menurut Herzberg penyebab kepuasan kerja seseorang sangat berbeda dengan penyebab ketidakpuasan kerja. Gaji, kemapanan kerja, rasa nyaman dalam pekerjaan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang, namun apabila tidak difasilitasi dengan baik faktor ini dalam menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya apabila penyebab ketidak puasan kerja dicoba untuk dihilangkan, akan meningkatkan " rasa damai" tapi tidak dapat meningkatkan motivasi kerja. Apabila faktor seperti supervisi, gaji, kebijakan, kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja

[54] Michaell Armstrong, A Handbook of *Human Resource Management Practice Tenth Edition* (London: Kogan Page, 2006), h.321.

dan kemapanan kerja tercukupi, para pekerja akan terhindar dari ketidakpuasan kerja, tetapi bukan berarti mereka puas.

Senada dengan Herzberg, Armstrong menyatakan bahwa :

> *The level of job satisfaction is affected by intrinsic and extrinsic motivating factors, the quality of supervision, social relationships with the work group and the degree to which individuals succeed or fail in their work*[55] .

Level kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ektrinsik, kualitas supervisi, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan tingkat kesuksesan atau kegagalan dalam pekerjaan.

Chuck Williams memandang bahwa kepuasan seseorang dipengaruhi oleh dua penghargaan yang dapat menimbulkan motivasi kerja, yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik.

> *Extrinsic rewards are tangible and visible to others and are given to employees contingent on the performance of specific tasks or behaviors.External agents (managers, for example) determine and control the distribution, frequency, and amount of extrinsic rewards, such as pay, company stock, benefits, and promotions....*
> *intrinsic rewards are the natural rewards associated with performing a task or activity for its own sake. For example, aside from the external rewards management offers for doing something well, employees often find the activities or tasks they perform interesting and enjoyable. Examples of intrinsic rewards include a sense of accomplishment or achievement, a feeling of responsibility, the chance to learn something new or interact with others, or simply the fun that comes from performing an interesting, challenging, and engaging task.*[56]

---

55 *Ibid.*, h.344.

56 Chuck William, *Management* (Mason: South western Cengage Learning, 2009), hh. 477 – 478.

Penghargaan ektrinsik adalah penghargaan yang dapat diamati dan dilihat oleh orang lain yang diberikan kepada pegawai karena prestasi kerjanya dan dapat dikontrol oleh pihak luar, misalnya manajer, contohnya gaji, promosi dan bonus. Penghargaan intrinsik adalah penghargaan alami yang diasosiasikan dengan pelaksanaan tugas atau kegiatan karena pekerjaan itu sendiri, misalnya pegawai merasa bahwa pekerjaannya menarik dan mengasyikkan. Selain itu rasa tanggung jawab, kesempatan mempelajari sesuatu yang baru atau berinteraksi dengan orang lain, rasa pencapaian prestasi atau sekedar rasa senang setelah menyelesaikan pekerjaan yang menantang.

Motivasi merupakan kemauan seseorang untuk mau melaksanakan pekerjaanya dengan baik. Tanpa adanya motivasi pada diri seseorang maka ia tidak dapat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Motivasi yang dimiliki setiap orang tujuannya berbeda-beda pula. Untuk mencapai tujuan ini, seseorang akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaanya. Motivasi kerja akan tampak pada perilaku seseorang dalam bekerja. Seseorang melakukan pekerjaan guna mencapai tujuannya. Tujuan yang akan dicapai akan dapat memperoleh kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang dalam pekerjaanya maupun hasil kerja yang telah diselesaikan.

Kepuasan kerja menunjukan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar dia diterima, oleh karenanya tingkat kepuasan kerja seorang individu berbeda beda. Perbedaan ini disebabkan karena masing-masing individu memilki perbedaan dalam nilai yang dianutnya baik sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja. Bila individu merasa tidak puas dengan hasil kerja yang dicapainya maka individu merasa tidak puas dengan pekerjaanya. Kepuasan kerja seseorang akan tercapai bila sesuatu yang diharapkannya telah terpenuhi.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja seseorang. Ini berarti bahwa seseorang dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga.

3. Pengembangan Karir dan Motivasi Intrinsik

Pengembangan karir dapat mempengaruhi motivasi intrinsik seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki peluang dalam mengembangkan karirnya dapat meningkatkan motivasi intrinsiknya. Hal ini dikemukakan oleh George dan Jones sebagai berikut:

> *Career opportunities often include things such as being in a fast-track management program or getting a promotion, but they can include other specific career-related outcomes such as having the opportunity to do the kind of work you really want to do, receiving career-relevant experiences and training, and*

> *having exposure to people who can help you advance your own career. Many of these career opportunities affect intrinsic motivation levels because they help people pursue the kind of work they enjoy.*[57]

Peluang karir tidak hanya berhubungan dengan program manajemen jalur cepat atau mendapatkan sebuah promosi, tetapi dapat juga mencakup hasil yang berhubungan dengan karir tertentu lainnya seperti memiliki kesempatan untuk melakukan jenis pekerjaan yang anda benar-benar ingin lakukan, menerima karir-pengalaman dan pelatihan yang relevan, dan memiliki eksposur kepada orang-orang yang dapat membantu anda memajukan karir anda sendiri. Banyaknya peluang karir ini mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik karena hal tersebut membantu orang mengejar jenis pekerjaan yang mereka nikmati.

Selanjutnya George and jones menjelaskan bahwa:

> *Organization can help motivate their members through career management by helping them develop the knowledge, skills, abilities, and other inputs needed for high level of performance and by rewarding high performance with career opportunities such as valuable experience and training, choice job assignmen and promotion*.[58]

Organisasi dapat membantu memotivasi anggotanya melalui manajemen karir dengan membantu mereka mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan input lainnya yang

---

[57] George and Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition* (New Jersey: Pearson, 2012), h 230.

[58] *Ibid.*, h 231.

diperlukan untuk kinerja yang tinggi dan memberikan penghargaan kepada yang berkinerja tinggi berupa peluang karir seperti pengalaman berharga dan pelatihan, pemilihan jenis pekerjaan dan promosi.

Senada dengan George dan Jones, Robbins dan Judge menjelaskan bahwa:

> *If we want to motivate people on their jobs, Herzberg suggested emphasizing factors associated with the work itself or with outcomes directly derived from it, such as promotional opportunities, personal growth opportunities, recognition, responsibility, and achievement. These are the characteristics people find intrinsically rewarding.* [59]

Jika kita ingin memotivasi orang pada pekerjaan mereka, Herzberg menyarankan agar menekankan pada faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil yang berasal dari pekerjaan tersebut, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian prestasi. Semua itu adalah ciri dari penghargaan intrinsik.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan karir diduga dapat mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang, pengembangan karir tersebut bisa berupa kesempatan mendapatkan pengalaman berharga dan pelatihan, pemilihan jenis pekerjaan dan promosi.

---

[59] Stephen P. Robbin & Timothy A Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey : Prentice Hall, 2013), hh. 205 - 206

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.
3. Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan. Tujuan secara spesifik adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

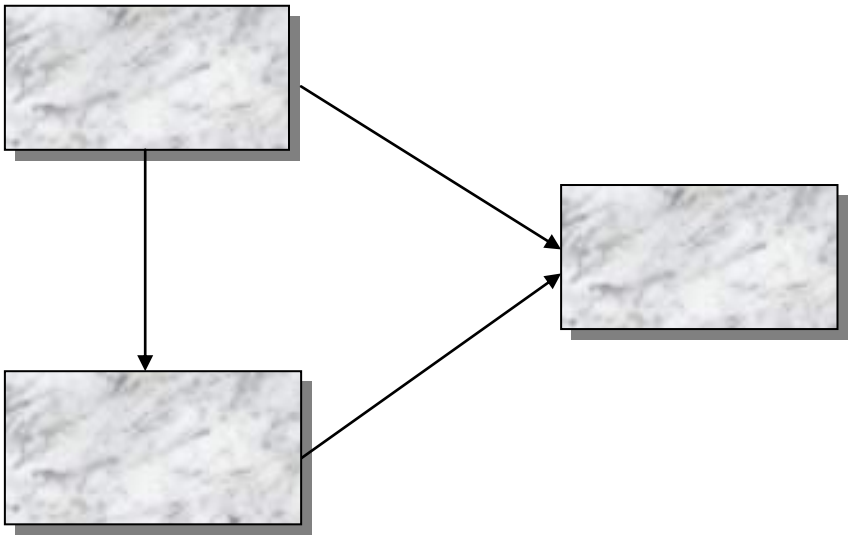
Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri di Kabupaten Kuningan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2014. Waktu penelitian ini meliputi kegiatan : (a) uji coba instrumen, (b) pengumpulan bahan dan data yang terkait dengan materi penelitian, (c) pelaporan hasil uji coba, (d) pengambilan data

penelitian, (e) pengolahan data penelitian, (f) penyusunan laporan hasil penelitian, dan (g) pelaporan hasil penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan analisis kausal. Dalam pendekatan kausal ini dipergunakan teknik analisis jalur. Analisis jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel-variabel yang diteliti, yaitu : pengembangan karir (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).

Adapun konstelasi penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel disajikan pada bagan di bawah ini.



Gambar 3.1: Model Hipotetik Penelitian

D. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan. Populasi terjangkau penelitian adalah guru SMP Negeri di 8 sekolah yang berjumlah 163 guru, dengan rincian: 19 guru SMP Negeri 1 Japara, 15 guru SMP Negeri 2 Japara, 32 guru SMP Negeri 1 Mandirancan, 28 guru SMP Negeri 2 Mandirancan, 17 guru SMP Negeri 1 Pancalang, 17 guru SMP Negeri 2 Pancalang, 21 guru SMP Negeri 1 Pasawahan dan 14 guru SMP Negeri 1 Pasawahan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak sederhana. Hal ini bertujuan memberikan kesempatan yang sama pada setiap guru untuk diberikan kesempatan menjadi sampel pada penelitian ini. Jumlah sampel sebanyak 116 orang. Jumlah sampel ini diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

$$n = \frac{163}{163.0{,}05^2+1}$$

$$n = \frac{163}{0{,}4075 + 1}$$

$$n = 115{,}8081 \approx 116$$

Sehingga total sampel penelitian sebanyak 116 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pengukuran dilakukan dengan memakai skala penelitian (*rating scale*) untuk mengukur pengaruh pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para guru PNS di SMP Negeri kabupaten Kuningan.

Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen meliputi uji keabsahan (validitas) dan uji keandalan (reliabilitas). Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui butir instrumen mana yang valid ataupun tidak valid (*drop*). Instrumen yang tidak valid dibuang dan tidak digunakan lagi dalam menjaring data penelitian.

1. Instrumen Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian terhadap aspek pekerjaannya dengan indikator perasaan terhadap upah, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap supervisi, perasaan terhadap hubungan rekan sekerja, perasaan

terhadap hubungan atasan-bawahan dan perasaan terhadap perasaan terhadap kondisi kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan tidak senang seorang guru terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian terhadap aspek pekerjaannya dengan indikator perasaan terhadap upah, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap supervisi, perasaan terhadap hubungan rekan sekerja, perasaan terhadap hubungan atasan-bawahan dan perasaan terhadap kondisi kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Instrumen yang diujikan untuk variabel kepuasan kerja guru terdiri dari 32 butir soal. Kisi-kisi kuesioner dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji coba
1	Perasaan terhadap upah	1-2-3-4-5	1-2--3-4-5
2	Perasaan terhadap penghargaan	6-7-8-9-10	6-7-8-10
3	Perasaan terhadap supervisi	11-12-13-14-15	11-12-13-14-15
4	Perasaan terhadap hubungan rekan sekerja	16-17-18-19-20	16-17-18-19-20
5	Perasaan terhadap hubungan atasan-bawahan	21-22-23-24-25,26	21-22-23-25-26
6	Perasaan terhadap kondisi kerja	27-28-29-30-31-32	27-29-30-31-32
Total butir soal		32	29

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *likert* meliputi 5 alternatif jawaban: sangat senang, senang, kurang senang, tidak senang dan sangat tidak senang . Skor setiap butir ditetapkan berdasarkan pilihan responden terhadap 5 alternatif respon atau jawaban yang diajukan. Untuk jenis pernyataan positif, jawaban “sangat senang” mendapat skor 5, “senang” mendapat skor 4, “kurang senang” mendapat skor 3, “tidak senang” mendapat skor 2 dan “sangat tidak senang” mendapat skor 1.

Untuk jenis pernyataan negatif, jawaban “sangat senang” mendapat skor 1, “senang” mendapat skor 2, “kurang senang” mendapat skor 3, “tidak senang” mendapat skor 4, dan “sangat tidak senang” mendapat skor 5. Sehingga jumlah skor teoritis berkisar antara 32 sampai 160.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Validitas butir pernyataan diuji dengan menghitung koefisien korelasi *Product Moment Pearson* antara skor butir soal dengan skor total. Butir soal dinyatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} 0,4130, pada n = 23, α = 0,05 atau $r_{hitung} > r_{kritis}$ ~ valid). Berdasarkan hasil uji instrumen diketahui bahwa untuk variabel kepuasan kerja terdapat tiga item yang tidak valid, sehingga masih ada 29 item yang valid. Item yang tidak valid yaitu item nomor: 9, 24, dan 28.

2. Penghitungan Reliabilitas

Berdasarkan data skor dari butir soal yang valid, selanjutnya dihitung koefisien realibilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari hasil ujicoba instrumen penelitian yang telah dilakukan, maka variabel kepuasan kerja adalah reliabel dengan besaran nilai Alpha

0,9215. Nilai Alpha yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan derajat reliabilitas yang semakin tinggi sebagai instrumen penelitian.

2. Instrumen Pengembangan Karir

a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir adalah upaya pengembangan individu melalui interaksi antara kemampuannya dengan kebutuhan organisasi dengan indikator pelatihan, penugasan kerja, kenaikan pangkat dan promosi.

b. Definisi Operasional

Pengembangan karir adalah upaya pengembangan guru melalui interaksi antara kemampuannya dengan kebutuhan organisasi dengan indikator pelatihan, penugasan kerja, kenaikan pangkat, dan promosi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir adalah kuesioner. Instrumen yang diujikan untuk variabel pengembangan karir terdiri dari 32 butir soal. Kisi-kisi kuesioner diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji coba
1	Pelatihan	1-2-3-4-5-6-7	1-2-3-4-5-6-7
2	Penugasan kerja	8-9-10-11-12-13-14-15	8-9-10-11-12-13-15
3	Kenaikan pangkat	16-17-18-19-20-21-22 -23	16-17-18-20-21-23
4	Promosi	24-25-26-27-28-29-30-31-32	24-26-29-30-31-32
Total butir soal		32	26

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *likert* terdiri dari 5 alternatif jawaban : sangat sering, sering, jarang, pernah dan tidak pernah . Skor setiap butir ditetapkan berdasarkan pilihan responden terhadap 5 alternatif respon atau jawaban yang diajukan. Untuk jenis pernyataan positif, jawaban “sangat sering” mendapat skor 5, “sering” mendapat skor 4, “jarang” mendapat skor 3, “pernah” mendapat skor 2 dan “tidak pernah” mendapat skor 1. Untuk jenis pernyataan negatif, jawaban “sangat sering” mendapat skor 1, “sering” mendapat skor 2, “jarang” mendapat skor 3, “pernah” mendapat skor 4, dan “tidak pernah” mendapat skor 5. Sehingga jumlah skor teoritis berkisar antara 32 sampai 160.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Validitas butir pernyataan diuji dengan menghitung koefisien korelasi *Product Moment Pearson* antara skor butir soal dengan skor total. Butir soal dinyatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} 0,4130, pada n = 23, α = 0,05 atau $r_{hitung} > r_{kritis}$ ~ valid). Berdasarkan hasil uji instrumen diketahui bahwa untuk variabel pengembangan karir terdapat empat item yang tidak valid, sehingga masih ada 26 item yang valid. Item yang tidak valid yaitu item nomor: 14, 19, 22, 25, 27 dan 28.

2. Penghitungan Reliabilitas

Berdasarkan data skor dari butir soal yang valid, selanjutnya dihitung koefisien realibilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari hasil ujicoba instrumen penelitian yang telah dilakukan, maka variabel pengembangan karir adalah reliabel dengan besaran nilai alpha 0,9120. Nilai alpha yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan derajat reliabilitas yang semakin tinggi sebagai instrumen penelitian.

3. Instrumen Motivasi Intrinsik

a. Definisi Konseptual

Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan indikator kebebasan bertindak, perasaan tanggung jawab, tantangan, dan pekerjaan menarik.

b. Definisi Operasional

Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaannya dengan indikator kebebasan bertindak, perasaan tanggung jawab, tantangan, dan pekerjaan menarik.

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen dipergunakan untuk memperoleh data variabel motivasi intrinsik berupa kuesioner. Instrumen yang diujikan untuk variabel motivasi intrinsik terdiri dari 32 butir pernyataan. Kisi-kisi instrumen tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Intrinsik

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji coba
1	Kebebasan dalam bertindak	1-2-3-4-5-6-7	2-3-4-5-6-7
2	Tanggung jawab	8-9-10-11-12-13-14-15	8-9-10-11-12-13-14-15
3	Tantangan	16-17-18-19-20-21-22-23	16-17-18-19-21-22
4	Pekerjaan menarik	24-25-26-27-28-29-30-31-32	23-24-25-26-28-29-30-32
Total butir soal		32	28

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban : sangat sering, sering, jarang, pernah dan tidak pernah . Skor setiap butir ditetapkan berdasarkan pilihan responden terhadap 5 alternatif respon atau jawaban yang diajukan. Untuk jenis pernyataan positif, jawaban “sangat sering” mendapat skor 5, “sering” mendapat skor 4, “jarang” mendapat skor 3, “pernah” mendapat skor 2 dan “tidak pernah” mendapat skor 1. Untuk jenis pernyataan negatif, jawaban “sangat sering” mendapat skor 1, “sering” mendapat skor 2, “jarang” mendapat skor 3, “pernah” mendapat skor 4, dan “tidak

pernah” mendapat skor 5. Sehingga jumlah skor teoritis berkisar antara 32 sampai 160.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Validitas butir pernyataan diuji dengan menghitung koefisien korelasi *Product Moment Pearson* antara skor butir soal dengan skor total. Butir soal dinyatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} 0,4130, pada n = 23, α = 0,05 atau $r_{hitung} > r_{kritis}$ ~ valid). Berdasarkan hasil uji instrumen diketahui bahwa untuk variabel motivasi intrinsik terdapat tiga item yang tidak valid, sehingga masih ada 28 item yang valid. Item yang tidak valid yaitu item nomor: 1, 20, 27 dan 31.

2. Penghitungan Reliabilitas

Berdasarkan data skor dari butir soal yang valid, selanjutnya dihitung koefisien realibilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari hasil ujicoba instrumen penelitian yang telah dilakukan, maka variabel motivasi intrinsik adalah reliabel dengan besaran nilai Alpha 0,9605. Nilai Alpha yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan derajat reliabilitas yang semakin tinggi sebagai instrumen penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis data dengan statistik deskriptif, uji persyaratan analisis, dan analisis data dengan statistika inferensial.

1. Statistika Deskriptif

Deskripsi data dimaksudkan agar data penelitian yang diperoleh mudah dilihat dan dimengerti, baik oleh peneliti sendiri maupun oleh pihak-pihak lain yang tertarik dengan hasil penelitian tesebut.

Untuk keperluan deskripsi data, dilakukan analisis/perhitungan dengan menggunakan statistika deskriptif terhadap data yang diperoleh dari setiap variabel penelitian.

Dalam statistika deskriptif data disajikan dalam bentuk perhitungan rata-rata, modus, median, simpangan baku, tabel dan grafik.

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual terdistribusi normal. Uji normalitas bukan

dilakukan pada masing-masing variabel, melainkan pada galat taksirannya.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji "*liliefors*" dengan kriteria apabila $L_{0\ hitung} < L_{0\ tabel}$, maka sampel terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji liniearitas regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antar variabel, linier atau tidak. Langkah-langkah uji linearitas regresi dalam penelitian ini adalah :

1. Menentukan persamaan regresi linier sederhana X_2 atas X_1 dilanjutkan uji signifikansi koefisien regresi dan uji linearitas regresinya.
2. Menentukan persamaan regersi linier sederhana X_3 atas X_2 dilanjutkan uji signifikansi koefisien regresi dan uji linearitas regresinya.
3. Menentukan persamaan regresi linier sederhana X_3 atas X_1 dilanjutkan uji signifikansi koefisien regresi dan uji linearirtas regresinya.

Pengujian menggunakan uji-F dengan taraf signifikansi α = 0,01 dengan toleransi α = 0,05, dengan kriterianya sebagai berikut :

1. Untuk uji signifikansi koefisien regresi kriterianya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0, berarti koefisien regresi sederhana maupun ganda adalah signifikan.
2. Untuk uji linieritas regresi, kriterianya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terima H_0 berarti regresi linier.

3. Statistika Inferensial

Analisis data dengan statistik inferensial dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang dikemukakan. Sesuai dengan permasalahan dan hipotesis penelitian maka analisis data yang relevan untuk maksud ini adalah analisis korelasi dilanjutkan dengan analisis jalur. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi :

a. Menghitung koefisien korelasi sederhana X_3 dan X_1 (r_{13}) dilanjutkan dengan menghitung koefisien jalur (p_{31}) untuk menguji hipotesis 1.
b. Menghitung koefisien korelasi sederhana X_3 dan X_2 (r_{23}) dilanjutkan dengan menghitung koefisien jalur (p_{32}) untuk menguji hipotesis 2.
c. Menghitung koefisien korelasi sederhana X_2 dan X_1 (r_{12}) dilanjutkan dengan menghitung koefisien jalur (p_{21}) untuk menguji hipotesis 3.

Pengujian menggunakan uji-t untuk korelasi sederhana dan uji-F untuk korelasi ganda dengan taraf signifikansi α = 0,01 dengan toleransi α = 0,05 dan kriterianya adalah :

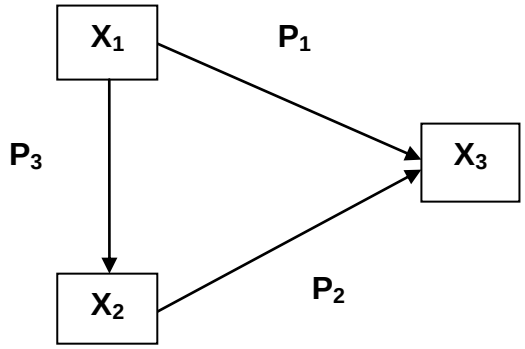
a. Untuk koefisien korelasi sederhana $r_{12,}$ $r_{23,}$ $r_{13,}$ jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka tolak H_0; berarti koefisien korelasi sederhana signifikan.
b. Untuk koefisien korelasi sederhana r_y; jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka tolak H_0; berarti koefisien korelasi ganda signifikan.

Sesuai dengan tujuan penelitian, jika hasil pengujian ternyata koefisien korelasi signifikan, maka selanjutnya dihitung koefisien determinasi untuk menentukan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi sama dengan kuadrat koefisien korelasi yang sudah dinyatakan signifikan.

Analisis jalur adalah analisis untuk mengetahui tingkat pengaruh, yang meliputi :

a. Analisis korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan. Analisis ini merupakan dasar analisis jalur.
b. Analisis jalur adalah analisis untuk mengetahui tingkat pengaruh sesuai dengan arah kausal yang di bentuk.

Arah kausal yang dibentuk dapat digambarkan dalam bagan di bawah ini :



Keterangan :

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Motivasi Intrinsik

X3 = Kepuasan Kerja

Pengaruh Langsung

Gambar 3.2. Arah Kausal Analisis

G. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis Pertama:

   a. $H_{0:}$ $\beta_{31} \leq 0$

   b. $H_{1:}$ $\beta_{31} > 0$

   β_{31} = Koefisien jalur pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis Kedua:

   a. $H_{0:}$ $\beta_{32} \leq 0$

   b. $H_{1:}$ $\beta_{32} > 0$

   β_{32} = Koefisien jalur pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

3. Hipotesis Ketiga:

   a. $H_{0:}$ $\beta_{21} \leq 0$

   b. $H_{1:}$ $\beta_{21} > 0$

β_{21} = Koefisien jalur pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi intrinsik.

Keterangan :

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis alternatif

β_{31} = Koefisien jalur untuk variabel X_1 dan variabel X_3

β_{32} = Koefisien jalur untuk variabel X_2 dan variabel X_3

β_{21} = Koefisien jalur untuk variabel X_1 dan variabel X_2

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada penelitian ini meliputi data variabel X_3 (Kepuasan Kerja) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel X_1 (Pengembangan Karir) dan variabel X_2 (Motivasi Intrinsik) sebagai variabel bebas (*exsogenous*). Deskripsi masing – masing variabel disajikan berturut – turut mulai dari variabel X_3, X_1 dan X_2.

1. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki jumlah butir instrumen valid sebanyak 29 dengan pengukuran menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Oleh karena itu secara teoritik skor kepuasan kerja berada pada interval antara 29 - 145 dan jumlah skor total ideal 145 x 116 = 16.820. Hasil penghitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja mempunyai jumlah total 13.082 atau 77,77 % dari skor total ideal. Ini berarti bahwa kepuasan kerja guru pada kategori cukup memuaskan. Skor kepuasan kerja mempunyai rentang empiris antara 95 - 141 dan jangkauan sebesar 46. Selanjutnya diketahui nilai rata – rata sebesar 112,78, median 112 dan modus 109. Ukuran keragaman skor diperlihatkan dengan nilai

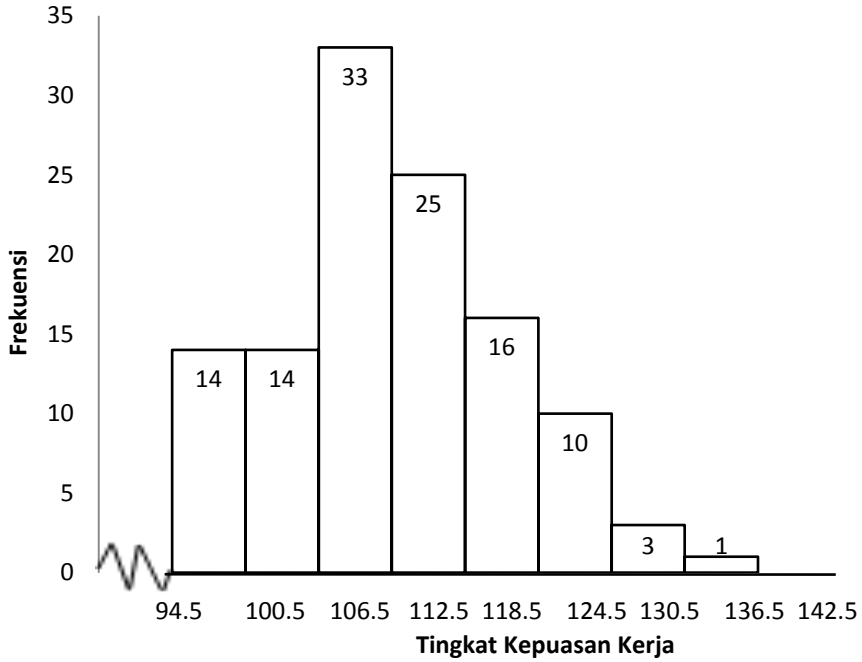
simpangan baku sebesar 9,45 dan varians 89, 25. Sebaran skornya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Frekuensi		
			Absolut	Relatif	Kumulatif
1	95 – 100	94.5	14	12.07%	12.07%
2	100 – 106	100.5	14	12.07%	24.14%
3	107 – 112	106.5	33	28.45%	52.59%
4	113 – 118	112.5	25	21.55%	74.14%
5	119 – 124	118.5	16	13.79%	87.93%
6	125 – 130	124.5	10	8.62%	96.55%
7	131 – 136	130.5	3	2.59%	99.14%
8	137 - 142	136.5	1	0.86%	100.00%
			116	100%	

Sebagian besar skor variabel kepuasan kerja berada pada kelas interval antara 107 - 112 sebanyak 33 responden (28,45 %) yang diikuti oleh 25 (21,55 %) responden dengan skor kepuasan kerja pada interval 113 – 118, diikuti 13,79% (16 responden) mempunyai skor kepuasan kerja pada kelas interval 119 – 124. Sedangkan frekuensi terendah adalah 1 responden (0,89 %) pada kelas interval 137 – 142. Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja di sekitar nilai rata – rata.

Distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.1. Histogram Variabel Kepuasan Kerja

2. Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir memiliki jumlah butir instrumen valid sebanyak 26 dengan pengukuran menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Oleh karena itu secara teoritik skor pengembangan karir berada pada interval antara 26 – 130 dan jumlah skor total ideal 130 x 116 = 15.080. Hasil penhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor pengembangan karir mempunyai jumlah total 9980 atau 66,18 % dari skor total ideal. Ini berarti bahwa guru menilai pekerjaan

yang digelutinya memiliki pengembangan karir yang cukup. Skor pengembangan karir mempunyai rentang empiris antara 62 - 108 dan jangkauan sebesar 46. Selanjutnya diketahui nilai rata – rata sebesar 86,03, median 86 dan modus 88. Ukuran keragaman skor diperlihatkan dengan nilai simpangan baku sebesar 9,90 dan varians sebesar 98, 10. Sebaran skornya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

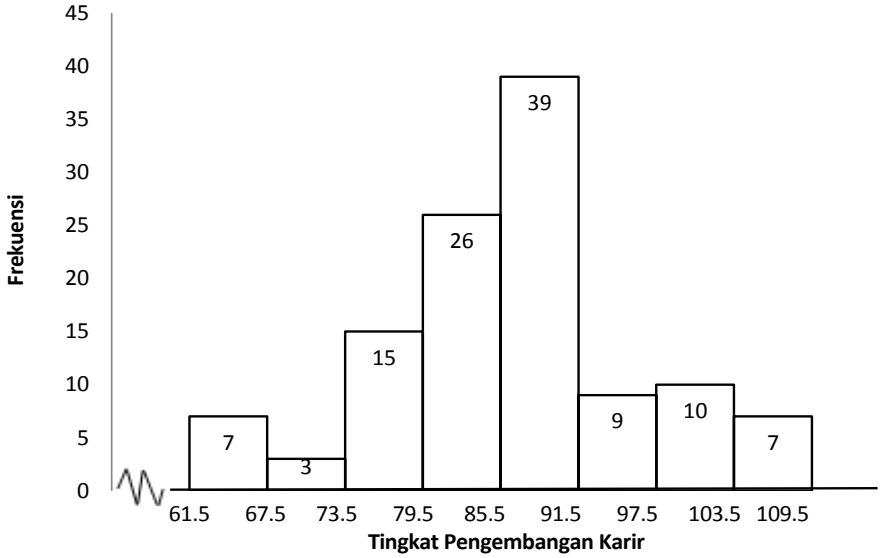
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengembangan Karir

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Frekuensi		
			Absolut	Relatif	Kumulatif
1	62 – 67	61.5	7	6.03%	6.03%
2	68 – 73	67.5	3	2.59%	8.62%
3	74 – 79	73.5	15	12.93%	21.55%
4	80 – 85	79.5	26	22.41%	43.97%
5	86 – 91	85.5	39	33.62%	77.59%
6	92 – 97	91.5	9	7.76%	85.34%
7	98 – 103	97.5	10	8.62%	93.97%
8	104 – 109	103.5	7	6.03%	100.00%
			116	100%	

Sebagian besar skor variabel pengembangan karir berada pada kelas interval antara .86 – 91 yaitu sebanyak 39 responden (33,62 %) yang diikuti dengan 36 reponden (22,41%) dengan skor pada rentang 80 – 85. Sedangkan 15 responden (12,93 %) mempunyai skor pada rentang 74 – 79 dan 10 responden (8,62 %) mempunyai skor pada

pada kelas interval 98 – 103. Dari data tersebut terlihat bahwa 41,38 % responden menilai bahwa pengembangan karir pada kategori cukup, sedangkan yang menilai bahwa pengembangan karirnya baik hanya 17 responden (14,56 %).

Distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.2. Histogram Variabel Pengembangan Karir

3. Motivasi Intrinsik

Variabel motivasi intrinsik memiliki jumlah butir instrumen valid sebanyak 28 dengan pengukuran menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Oleh karena itu secara teoritik skor motivasi intrinsik berada pada interval antara 28 – 140 dan jumlah skor total ideal 140 x 116 =

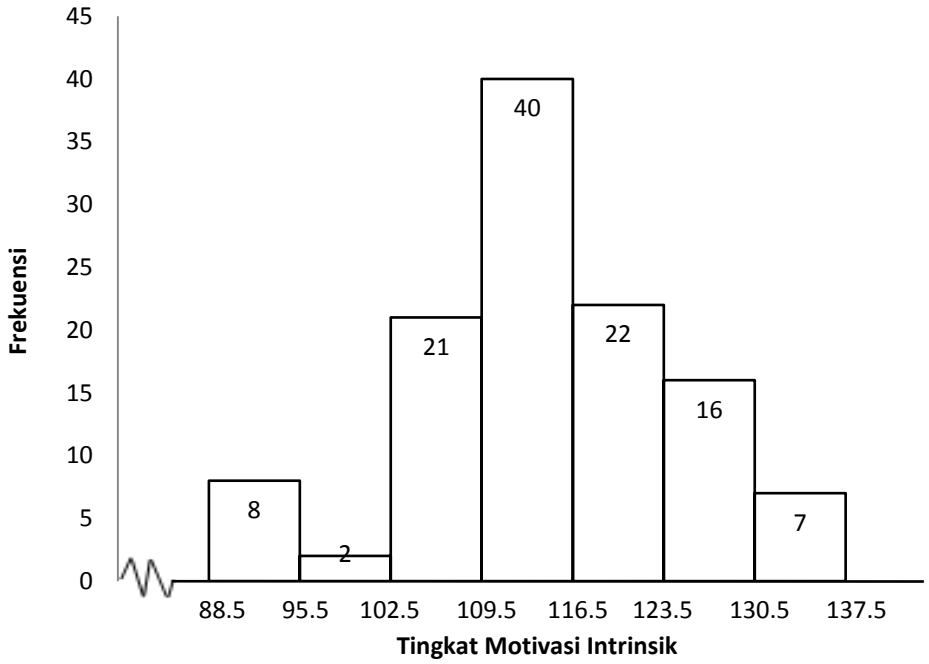
16.240. Hasil penghitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor motivasi intrinsik mempunyai jumlah total 13.266 atau 81,68 % dari jumlah skor total ideal. Ini berarti bahwa motivasi intrinsik guru berada pada level yang baik. Skor motivasi intrinsik berada pada rentang empiris antara 83 - 137 dan jangkauan sebesar 48. Selanjutnya diketahui nilai rata – rata sebesar 114,36, median 114 dan modus 117. Ukuran keragaman skor diperlihatkan dengan nilai simpangan baku sebesar 10,14 dan varians 102,86. Sebaran skornya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Intrinsik

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Frekuensi		
			Absolut	Relatif	Kumulatif
1	89 – 95	88.5	8	6.90%	6.90%
2	96 – 102	95.5	2	1.72%	8.62%
3	103 – 109	102.5	21	18.10%	26.72%
4	110 – 116	109.5	40	34.48%	61.21%
5	117 – 123	116.5	22	18.97%	80.17%
6	124 – 130	123.5	16	13.79%	93.97%
7	131 – 137	130.5	7	6.03%	100.00%
			116	100%	

Sebagian besar skor variabel motivasi intrinsik berada pada kelas interval antara 110 – 116 yaitu sebanyak 40 responden (34,48 %) yang diikuti dengan kelas interval 117 – 123 sebanyak 22 responden (18,97 %), kemudian kelas interval 103 – 109 sebanyak 18,10 % (21 responden). Sedangkan yang paling rendah frekuensi ada pada kelas interval 96 – 102 yaitu sebanyak 2 responden (1,72%). Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi intrinsik di atas nilai rata – rata.

Distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.3. Histogram Variabel Motivasi Intrinsik

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini dilakukan agar penggunaan teknis regresi yang termasuk dalam kelompok statistik parametrik dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel – variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Oleh karena itu sebelum dilakukan pengujian terhadap model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas, uji signifikansi dan uji linearitas koefisien regresi. Uraian hasil pengujian persyaratan analisis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan data galat taksiran. Uji yang digunakan adalah uji Lilliefors. Menurut uji Lilliefors data dinyatakan normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$. Berdasarkan L_{tabel} untuk jumlah 116 responden data dinyatakan normal apabila kurang

dari 0,0823 pada taraf signifikansi α=0,05. Berikut disajikan rangkuman hasil penghitungan uji normalitas untuk masing – masing galat taksiran.

Tabel 4.4

Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L_{hitung}	L_{tabel} (α = 0,05)	Kesimpulan
1	X_3 atas X_1	0,0681	0,0823	Normal
2	X_3 atas X_2	0,0418		Normal
3	X_2 atas X_1	0,0789		Normal

Hasil perhitungan normalitas untuk galat taksiran X_3 atas X_1 diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0681 sedangkan nilai kritis Lilliefors (L_{tabel}) pada α= 0,05 adalah 0,0823. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $L_{hitung} < L_{tabel,}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran kepuasan kerja atas pengembangan karir berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk perhitungan perhitungan normalitas untuk galat taksiran X_3 atas X_2 diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0418, sedangkan nilai kritis Lilliefors (L_{tabel}) pada α= 0,05 adalah 0,0823. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $L_{hitung} < L_{tabel,}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran kepuasan kerja atas motivasi intrinsik berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Demikian pula untuk perhitungan normalitas

untuk galat taksiran X_2 atas X_1 diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0789, sedangkan nilai kritis Lilliefors (L_{tabel}) pada α=0,05 adalah 0,0823. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $L_{hitung} < L_{tabel,}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran motivasi intrinsik atas pengembangan karir berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ketiga hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3, X_1 dan X_2 memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh masing – masing variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan hubungan yang paling cocok. Model regresi tersebut kemudian diuji signifikansi dan

kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan : $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada baris regresi.

Regresi linier : $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok.

Hasil pengujian signifikansi dan linearitas regresi untuk pengaruh pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut :

a. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja atas Pengembangan Karir

Pengujian signifikansi dan linearitas ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan memiliki model yang baik atau tidak bias sehingga dapat digunakan untuk memprediksi suatu variabel dependen secara tepat. Pengujian dilakukan dengan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameternya. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi kepuasan kerja atas pengembangan karir dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel.}$ Sementara untuk uji linearitas, persamaan regresi dikatakan linear apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hasil penghitungan memperlihatkan bahwa persamaan regresi kepuasan kepuasan kerja atas pengembangan karir adalah $\hat{X}_3 = 48{,}056 + 0{,}752X_1$. Konstanta 48,056 menunjukkan

bahwa jika tidak ada pengembangan karir, maka kepuasan kerja berada pada 48,056 poin. Koefisien regresi 0,752 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit pengembangan karir maka kepuasan kerja akan bertambah 0,752 unit.

Untuk mengetahui apakah regresi tersebut signifikan dan linear dilakukan uji F. Hasil perhitungan uji tersebut disajikan dalam tabel analisis varian sebagai berikut.

Tabel 4. 5. ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir ($\hat{X}_3$ = 48,056+ 0,752 X_1)

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					α= 0,05	α= 0,01
Total	116	1485598				
Koefisien a	1	1475333,828	1475333,828			
Regresi (b/a)	1	6384,355	6384,355	187,590**	3,924	6,863
sisa	114	3879,817	34,033			
Tuna cocok	34	1201,611	35,342	$1,056^{ns}$	1,576	
Galat	80	2678,206	33,478			

Keterangan :

** : sangat signifikan(F_{hitung}= 187,590 >F_{tabel} = 6,863 pada α= 0,01).

ns : non signifikan (F_{hitung} = 1,056 < F_{tabel} =1,576 pada α= 0,05).

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata – rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan :

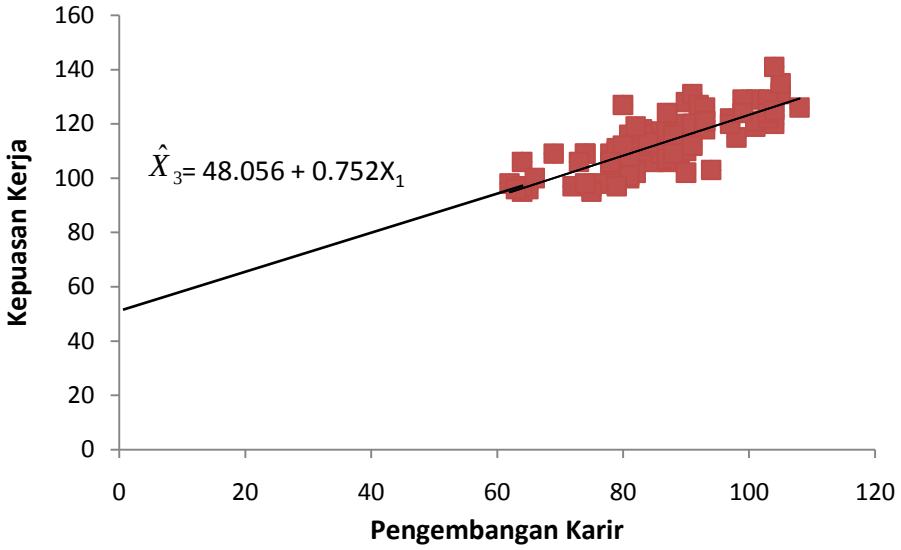
1) Uji Keberartian Regresi.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi F_{hitung} adalah 187, 590 sedangkan F_{tabel} pada α=0,01 dengan dk pembilang 1 dan penyebut 114 adalah 6,863. Karena $F_h > F_t$ pada maka α=0,01 dapat disimpulkan bahwa regresi sangat signifikan.

2) Uji Linearitas Regresi

Linearitas regresi dapat dilihat dari F_{hitung} berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK Galat yang menghasilkan nilai F = 1,056. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada α= 0,05 dengan dk pembilang (k-2) = 34 dan penyebut (n-k) = 80 adalah 1,576 maka dapat dilihat bahwa $F_h < F_t$ Ini berarti bahwa regresi bersifat linear.

Model pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $\hat{X}_3$ = 48,056+ 0,752X_1 dapat digambarkan dalam diagram pencar berikut ini :



Gambar 4.4 Diagram Pencar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3$ = 48,056+ 0,752X$_1$

b. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja atas Motivasi Intrinsik

Pengujian signifikansi persamaan regresi kepuasan kerja atas motivasi intrinsik dilakukan dengan menghitung nilai F sebagai parameternya. Pengujian dimaksudkan untuk melihat apakah pengaruh bersifat signifikan. Persamaan regresi dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel.}$ Sementara untuk uji linearitas, persamaan regresi dikatakan linear apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hasil penghitungan memperlihatkan bahwa persamaan regresi kepuasan kepuasan kerja atas motivasi intrinsik adalah

= 37,457+0,659X_2. Konstanta 37,457 menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi intrinsik, maka kepuasan kerja berada pada 37,457 poin. Koefisien regresi 0,659 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit motivasi intrinsik maka kepuasan kerja akan bertambah 0,659 unit.

Untuk mengetahui apakah regresi tersebut signifikan dan linear dilakukan uji F. Hasil perhitungan uji tersebut disajikan dalam tabel analisis varian sebagai berikut.

Tabel 4. 6. ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik ($\hat{X}_3$ = 37,457 +0,659X_2)

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				Fhitung	Ftabel	
					α= 0,05	α= 0,01
Total	116	1485598				
Koefisien a	1	1475333,83	1475333,83			
Regresi (bla)	1	5130,747	5130,747	113,941**	3,924	6,863
sisa	114	5133,425	45,030			
Tuna cocok	34	1611,209	47,388	$1,076^{ns}$	1,576	
Galat	80	3522,217	44,028			

Keterangan :

** : sangat signifikan (F_{hitung} =113,941 >F_{tabel} = 6,863 pada α= 0,01).

ns : non signifikan (F_{hitung}= 1,076 < F_{tabel} = 1,576 pada α= 0,05).

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata – rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan :

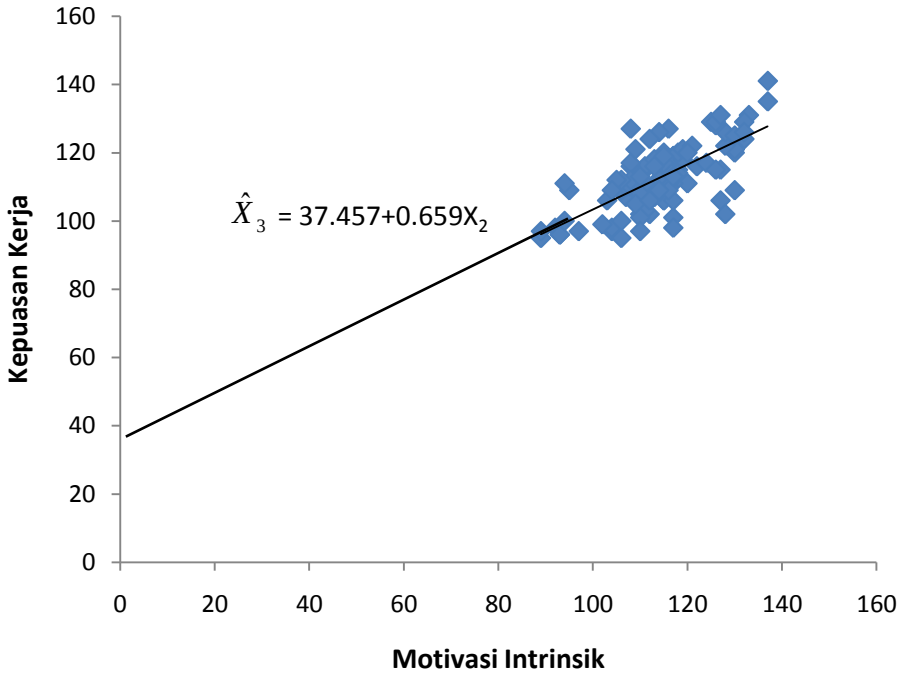
1) Uji Keberartian Regresi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi F_{hitung} adalah 113,941 sedangkan F_{tabel} pada α=0,01 dengan dk pembilang 1 dan penyebut 114 adalah 6,863. Karena $F_h > F_t$ pada maka α=0,01 dapat disimpulkan bahwa regresi sangat signifikan.

2) Uji Linearitas Regresi

Linearitas regresi dapat dilihat dari F_{hitung} berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK Galat yang menghasilkan nilai F = 1,076. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada α= 0,05 dengan dk pembilang (k-2) = 34 dan penyebut (n-k) = 80 adalah 1,576 maka dapat dilihat bahwa $F_h < F_t$ Ini berarti bahwa regresi bersifat linear.

Model pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $\hat{X}_3$ = 37,457 +0,659X_2 dapat digambarkan dalam diagram pencar berikut ini :



Gambar 4.5 Diagram Pencar Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3$ = 37,457+ 0,659X_2

c. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Motivasi Intrinsik atas Pengembangan Karir.

Pengujian signifikansi persamaan regresi motivasi intrinsik atas pengembangan karir dilakukan dengan menghitung nilai F sebagai parameternya. Pengujian dimaksudkan untuk melihat apakah pengaruh bersifat signifikan. Persamaan regresi dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel.}$ Sementara untuk uji linearitas, persamaan regresi dikatakan linear apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hasil penghitungan memperlihatkan bahwa persamaan regresi motivasi intrinsik atas pengembangan karir adalah $\hat{X}_2$ = 44,070 +0,817X_1. Konstanta 44,070 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, maka motivasi intrinsik berada pada 44,070 poin. Koefisien regresi 0,817 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit pengembangan karir maka motivasi intrinsik akan bertambah 0,817 unit.

Untuk mengetahui apakah regresi tersebut signifikan dan linear dilakukan uji F. Hasil perhitungan uji tersebut disajikan dalam tabel analisis varians sebagai berikut.

Tabel 4. 7. ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir ($\hat{X}_2$ = 44,070 +0,817X_1)

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F*hitung*	F*tabel*	
					α= 0,05	α= 0,01
Total	116	1528956				
Koefisien a	1	15717127,207	15717127,207			
Regresi (bla)	1	7530,961	7530,961	199,759**	3,924	6,863
sisa	114	4297,832	37,700			
Tuna cocok	34	1002,693	29,491	0,716^{ns}	1,576	
Galat	80	3292,140	40,185			

Keterangan :

** : sangat signifikan (F_{hitung}=199,759 > F_{tabel}=6,863 pada α= 0,01).

ns : non signifikan (F_{hitung} = 0,716< F_{tabel} = 1,576 pada α= 0,05).

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata – rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan :

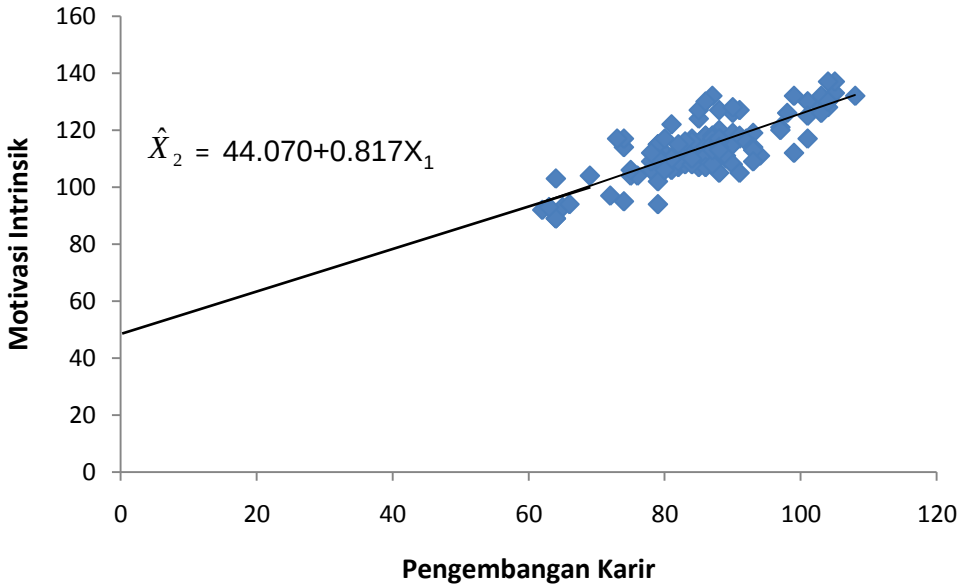
1). Uji Keberartian Regresi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi F_{hitung} adalah 199,759 sedangkan F_{tabel} pada α=0,01 dengan dk pembilang 1 dan penyebut 114 adalah 6,863. Karena $F_h > F_t$ pada maka α= 0,01 dapat disimpulkan bahwa regresi sangat signifikan.

3) Uji Linearitas Regresi

Linearitas regresi dapat dilihat dari F_{hitung} berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK Galat yang menghasilkan nilai F = 0,716. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada α= 0,05 dengan dk pembilang (k-2) = 34 dan penyebut (n-k) = 80 adalah 1,576 maka dapat dilihat bahwa $F_h < F_t$ Ini berarti bahwa regresi bersifat linear.

Model pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi intrinsik dengan persamaan regresi $\hat{X}_2$ = 44,070 +0,817X_1 dapat digambarkan dalam diagram pencar berikut ini.



Gambar 4.6 Diagram Pencar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Intrinsik Dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_2$ = 44,070 +0,817X_1

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua persyaratan untuk melakukan analisis jalur berdasarkan model hipotetik yang telah dirumuskan terpenuhi, yaitu data bersifat normal dan regresi signifikan dan linear. Oleh karena itu dapat dilakukan pengujian statistik terhadap hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis data pada bagian terdahulu dan proses perhitungan pada lampiran 6, dapat dibuat matriks koefisien korelasi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.8. Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X_1	X_2	X_3
X_1	1,000	0,798	0,789
X_2		1,000	0,707
X_3			1,000

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara pengembangan karir dan motivasi intrinsik adalah sebesar 0,798 dan koefisien korelasi antara pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 0,789. Sedangkan koefisien korelasi antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,707.

Setelah koefisien korelasi masing – masing variabel diperoleh, dilakukan penghitungan koefisien jalur dengan mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekrusif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan penghitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing – masing jalur. Koefisien jalur untuk pengembangan karir dan motivasi intrinsik adalah sebesar 0,798 dan koefisien jalur untuk pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 0,6180. Sedangkan koefisien jalur untuk motivasi intrinsik dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,2139.

Selanjutnya dilakukan penghitungan nilai t_{hitung} berdasarkan koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing – masing variabel eksogen kepada variabel endogen.

1. Hipotesis Pertama : Pengaruh Langsung Positif Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $\beta_{31} \leq 0$

H_1. : $\beta_{31} > 0$

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis diatas disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 9 Koefisien Jalur Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			α=0,05	α=0,01
X_1 terhadap X_3	0,6180	6,5871**	1,9810	2,6196

** Koefisien jalur sangat signifikan t_{hitung} =6,5871 > t_{tabel} = 2,6196 pada α=0,01

Dari tabel hasil penghitungan analisis jalur dapat dilihat bahwa dihasilkan p_{31} = 0,6180 dengan t_{hitung} = 6,5871. Karena nilai t_{tabel} untuk α=0,05 adalah 1,9810 dan α=0,01 adalah 2,6196 maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian Ho ditolak dan H_1 diterima, sehingga koefisien jalur variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung

positif terhadap kepuasan kerja terbukti dapat diterima. Dengan demikian meningkatnya kesesuaian pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Hipotesis kedua : Pengaruh Langsung Positif Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $\beta_{32} \leq 0$

H_1. : $\beta_{32} > 0$

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis diatas disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 10 Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			α=0,05	α=0,01
X_2 terhadap X_3	0,2139	2,2801*	1,9810	2,6196

* koefisien jalur signifikan t_{hitung} =2,2801 > t_{tabel} = 1,9810 pada α=0,05

Berdasarkan tabel tersebut hasil penghitungan analisis jalur, dihasilkan p_{32} = 0,2139 dengan t_{hitung} = 2,2801 Karena nilai t_{tabel} untuk α=0,05 adalah 1,9810 maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian Ho ditolak dan H_1 diterima, sehingga koefisien jalur variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja

terbukti dapat diterima. Dengan demikian meningkatnya motivasi intrinsik akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Hipotesis Ketiga : Pengaruh Langsung Positif Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Intrinsik

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $\beta_{21} \leq 0$

H_1. : $\beta_{21} > 0$

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis diatas disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 11 Koefisien Jalur Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Intrinsik

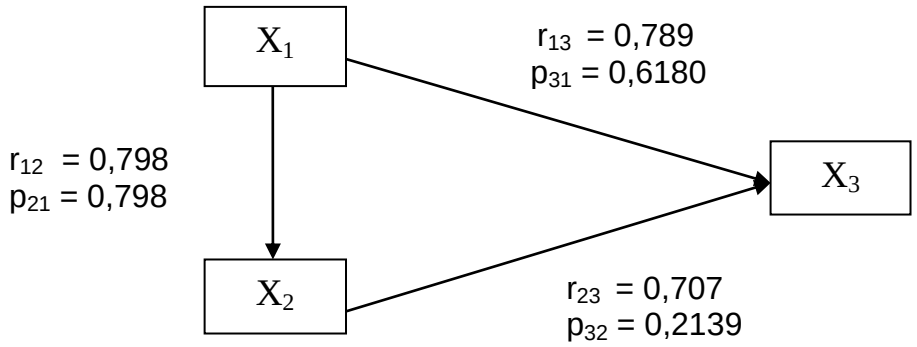
Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			α=0,05	α=0,01
X_1 terhadap X_2	0,798	14,1336 **	1,9810	2,6196

** koefisien jalur sangat signifikan t_{hitung} =14,1336 > t_{tabel} = 2,6196 pada α=0,01

Dari tabel tersebut dapat dilihat hasil penghitungan analisis jalur, dihasilkan p_{21} = 0,798 dengan t_{hitung} = 14,1336 . Karena nilai t_{tabel} untuk α=0,05 adalah 1,9810 dan α=0,01 adalah 2,6196 maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian Ho ditolak dan H_1 diterima, sehingga koefisien jalur variabel pengembangan karir terhadap motivasi intrinsik terbukti signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik terbukti dapat diterima. Dengan

demikian meningkatnya kesesuaian pengembangan karir akan meningkatkan motivasi intrinsik.

Hasil penghitungan analisis jalur berdasarkan model empiris dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.7. Model Empiris Antar Variabel.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja para pegawai dan mempertinggi komitmen para anggota organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya perlu diupayakan agar anggota organisasi memiliki kepuasan kerja yang selalu meningkat dan agar kepuasan kerja dalam tingkat yang tinggi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja harus senantiasa diperhatikan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diteliti adalah pengembangan karir dan motivasi intrinsik.

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi r_{13} = 0,789 dan nilai koefisien jalur p_{31} = 0,6180. Ini memberi makna bahwa pengembangan karir akan memberi pengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukaan oleh beberapa ahli. Smither menjelaskan pengembangan karir merupakan kebutuhan baik bagi organisasi maupun individu pegawai. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka dapat menghasilkan produktifitas dan efektifitas bagi organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai.

> *Career development refers to the interaction of an employee and organization over time. The basic idea of career development is that both organizations and individuals have unique needs that change over time and that both organizational individual effectiveness depend on the match between these needs. If the matching processes work optimally, both the organization and the individual benefit-increased productivity levels, creativity and long range effectiveness for organization and job satisfaction, security, optimal personal*

development and integration of work and family for the individual.[60]

Pengembangan karir mengacu pada interaksi pegawai dan organisasi dari waktu ke waktu. Ide dasar dari pengembangan karir adalah bahwa kedua organisasi dan individu memiliki kebutuhan yang unik yang berubah dari waktu ke waktu dan bahwa kedua efektivitas individu organisasi tergantung pada kecocokan antara kebutuhan ini. Apabila ada keselarasan antara kedua komponen ini akan meningkatkan produktifitas, kreatifitas, efektifitas jangka panjang bagi organisasi dan kepuasan kerja, keamanan, pengembangan pribadi yang optimal bagi individu.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja organisasi harus memiliki program pengembangan karir yang baik dan memberikan peluang karir yang adil untuk semua pegawainya. Peluang karir adalah pandangan pegawai mengenai kesempatan mengembangkan karirnya. Di dasarkan bahwa pegawai bekerja untuk mengharapkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya. Jika harapan pegawai terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan. Sebaliknya jika hasil pekerjaan yang dilakukan dengan susah payah tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan, maka pegawai tidak akan puas dan akan kecewa yang pada akhirnya akan mempengaruhi

---

[60] Robert D. Smither, John M Houston & Sandra D Mcintre, Organizational Development (New York; Harper Collins Colege Publisher, 1996), hh.260-261

produktifitas kerjanya. Peluang untuk meningkatkan karir merupakan faktor yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan. Pegawai yang memandang adanya kesempatan mengembangkan karir seperti kesempatan promosi maka pegawai akan memiliki kepuasan dalam bekerja dan pekerjaan akan dilakukan dengan baik.

Apabila peluang pengembangan karir pegawai dirasakan kurang atau tertutup maka dapat mengakibatkan pegawai keluar ataupun pindah kerja. Hal tersebut dijelaskan Mathis bahwa, *"opportunities for career development and advancement are a major reason why individuals stay at or leave their employers"*[61] Peluang untuk pengembangan karir dan kemajuan adalah alasan utama mengapa orang tinggal di atau meninggalkan pimpinan mereka.

Kepuasan kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan dari hasil analisis data menunjukkan masih pada tingkat cukup puas, oleh karena itu perlu diupayakan agar kepuasan kerja guru dapat meningkat. Penilaian guru terhadap pengembangan karir masih dalam tingkat cukup. Ini berarti perlu diupayakan agar upaya pengembangan karir guru dapat lebih ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan program pelatihan guru yang baik, penugasan kerja yang

---

[61] Robert L Mathis & John H. Jackson*, Human Resource Management 13th Edition* (Mason: South Western Cengage Learning, 2011), h.199.

sesuai dengan kapasitas guru dan memberikan bantuan dan kesempatan yang sama dalam kenaikan pangkat dan promosi.

2. Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis kedua yang secara signifikan terbukti adalah adanya pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi r_{23} = 0,707 dan nilai koefisien jalur p_{32} = 0,2139. Ini berarti bahwa apabila motivasi intrinsik meningkat, maka tingkat kepuasan kerja juga akan bertambah.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori motivasi Hezberg yang disebut " *Motivator- Hygiene Model ".* Menurut Herzberg, "*two groups of factors affect job satisfaction : (1) those intrinsic to the work itself: (2) those extrinsic to the job (extrinsic motivator or hygiene factors) such as pay and working conditions"*[62] . Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik tekait dengan pekerjaan itu sendiri dan faktor ektrinsik dari pekerjaan (faktor hygiene) seperti upah dan kondisi kerja. Dengan kata lain motivator adalah faktor intrinsik yang berhubungan dengan pekerjaan dan berasal dari dalam diri seseorang. Faktor *hygiene* adalah factor pemelihara meliputi kebijakan dan peraturan organisasi, supervisi teknik, gaji, bonus, kemapanan kerja, suasana kerja dan hubungan

---

[62] Michaell Armstrong, A Handbook of *Human Resource Management Practice Tenth Edition* (London: Kogan Page, 2006), h.321.

personal yang semuanya bersifat eksternal. Faktor ini merupakan penyebab ketidakpuasan kerja seseorang dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Jadi menurut Herzberg penyebab kepuasan kerja seseorang sangat berbeda dengan penyebab ketidakpuasan kerja. Gaji, kemapanan kerja, rasa nyaman dalam pekerjaan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang, namun apabila tidak difasilitasi dengan baik faktor ini dalam menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya apabila penyebab ketidakpuasan kerja dicoba untuk dihilangkan, akan meningkatkan rasa damai tapi tidak dapat meningkatkan motivasi kerja. Apabila faktor seperti supervisi, gaji, kebijakan, kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kemapanan kerja tercukupi, para pekerja akan terhindar dari ketidakpuasan kerja, tetapi bukan berarti mereka puas.

Senada dengan Herzberg, Armstrong menyatakan bahwa:

> *The level of job satisfaction is affected by intrinsic and extrinsic motivating factors, the quality of supervision, social relationships with the work group and the degree to which individuals succeed or fail in their work*[63] .

Level kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ektrinsik, kualitas supervisi, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan tingkat kesuksesan atau kegagalan dalam pekerjaan.

---

[63] *Ibid.*, h.344.

Oleh karena itu menurut Robbins dan Judge :

> *If we want to motivate people on their jobs, Herzberg suggested emphasizing factors associated with the work itself or with outcomes directly derived from it, such as promotional opportunities, personal growth opportunities, recognition, responsibility, and achievement. These are the characteristics people find intrinsically rewarding.* [64]

Jika ingin memberikan kepuasan kerja, maka faktor yang harus difasilitasi adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dari *outcome* yang berasal dari pakerjaan tersebut, seperti kesempatan untuk mendapatkan promosi (yang diasosiasikan dengan pencapaian prestasi), kesempatan untuk mengembangkan diri, pengakuan, tanggung jawab yang semuanya berupa motivasi intrinsik.

Dari hasil analisis data penelitian, sebenarnya tingkat motivasi intrinsik Guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan sudah pada tingkat baik, oleh karena itu perlu diupayakan agar motivasi intrinsik guru selalu terjaga dan ditingkatkan. Dalam meningkatkan motivasi intrinsik guru dapat dilakukan dengan cara memberikan kebebasan guru dalam mengembangkan kemampuan dirinya, menanamkan rasa tanggung jawab guru dan memberikan penghargaan yang dapat memacu guru untuk berprestasi. Selain itu memacu guru untuk berpikir kreatif dapat pula meningkatkan motivasi intrinsiknya.

---

[64] Stephen P. Robbin & Timothy A Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey : Prentice Hall, 2013), hh. 205 - 206

Dengan meningkatnya motivasi intrinsik diharapkan meningkat pula kepuasan kerja guru, sehingga tugas pokok dan fungsi guru dapat dilaksanakan secara optimal.

3. Pengaruh Langsung Positif Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Intrinsik

Hipotesis ketiga yang juga terbukti secara signifikan adalah adanya pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap motivasi intrinsik dengan nilai koefisien korelasi r_{12} = 0,798 dan nilai koefisien jalur p_{21} = 0,798. Ini berarti pengembangan karir yang sesuai akan meningkatkan motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukaan oleh George dan Jones yang menyatakan tentang peluang karir dan pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik sebagai berikut:

> *Career opportunities often include things such as being in a fast-track management program or getting a promotion, but they can include other specific career-related outcomes such as having the opportunity to do the kind of work you really want to do, receiving career-relevant experiences and training, and having exposure to people who can help you advance your own career. Many of these career opportunities affect intrinsic motivation levels because they help people pursue the kind of work they enjoy.*[65]

Peluang karir tidak hanya berhubungan dengan program manajemen jalur cepat atau mendapatkan sebuah promosi, tetapi

[65] George and Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition* (New Jersey: Pearson, 2012), h 230

dapat juga mencakup hasil yang berhubungan dengan karir tertentu lainnya seperti memiliki kesempatan untuk melakukan jenis pekerjaan yang anda benar-benar ingin lakukan, menerima karir pengalaman dan pelatihan yang relevan, dan memiliki eksposur kepada orang-orang yang dapat membantu anda memajukan karir Anda sendiri. Banyaknya peluang karir ini mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik karena mereka membantu orang mengejar jenis pekerjaan yang mereka nikmati.

Selanjutnya George and jones menjelaskan beberapa aspek dari peluang karir,

> *organization can help motivate their members through career management by helping them develop the knowledge, skills, abilities, and other inputs needed for high level of performance and by rewarding high performance with career opportunities such as valuable experience and training, choice job assignmen and promotion*.[66]

Organisasi dapat membantu memotivasi anggota mereka melalui manajemen karir dengan membantu mereka mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan input lainnya yang diperlukan untuk tingkat kinerja yang tinggi dan dengan penghargaan kinerja tinggi dengan peluang karir seperti pengalaman berharga dan pelatihan, pemilihan jenis pekerjaan dan promosi.

---

[66] *Ibid.*, h 231.

Dari paparan George and Jones dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan karir diduga dapat mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang.

Dengan adanya pengembangan karir yang tepat yang dilakukan oleh sekolah seperti adanya pelatihan, bantuan dan kesempatan yang sama dalam kenaikan pangkat dan promosi maka motivasi intrinsik guru akan meningkat dan pada akhirnya maka kepuasan kerja gurupun akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dibahas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa ketepatan dalam pengembangan karir menyebabkan peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti peningkatan motivasi intrinsik menyebabkan peningkatan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan.
3. Pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik. Ini berarti bahwa ketepatan dalam pengembangan karir menyebabkan peningkatan motivasi intrinsik yang dimiliki guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Implikasi hasil penelitian ini

akan diarahkan pada upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui variabel pengembangan karir dan motivasi intrinsik.

1. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMP melalui pengembangan karir adalah dengan meningkatkan kemampuan guru terkait pekerjaannya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan cara memberikan pelatihan yang rutin dan berkelanjutan kepada guru terkait bidang tugasnya. Selanjutnya adalah pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas guru. Selain itu mekanisme kenaikan pangkat dan promosi harus jelas.dan terbuka sehingga semua guru mendapatkan kesempatan yang sama dalam kenaikan pangkat dan promosi.

Dengan adanya kegiatan pengembangan karir ini diharapkan guru merasakan senang dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya juga akan meningkat.

2. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik

Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kebebasan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mengembangkan dirinya, menanamkan rasa tanggung jawab yang besar, memberi tantangan untuk berprestasi

dan memacu kreatifitas guru terkait pekerjaannya. Oleh karenanya kepala sekolah sebagai atasan langsung para guru perlu memberikan penghargaan kepada guru bukan hanya dalam berbentuk pujian atau penghargaan berbentuk materi, tetapi juga dalam bentuk kesempatan dalam aktualisasi diri. Kesempatan yang diberikan akan memberikan rasa tanggung jawab sekaligus tantangan untuk berprestasi. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik maka diharapkan tingkat kepuasan guru akan meningkat, karena guru menikmati dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

C. Saran

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kuningan hendaknya memberikan kesempatan yang terbuka kepada guru untuk meningkatkan karirnya dengan mengadakan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, menjalankan aturan kenaikan pangkat yang jelas dan kesempatan yang adil dalam promosi jabatan. Kegiatan tersebut diharapkan akan meningkatkan motivasi intrinsik yang akhirnya dapat mempertinggi kepuasan kerja guru.
2. Bagi Kepala Sekolah sebagai atasan langsung guru agar memberi kebebasan guru untuk melakukan kegiatan pembelajaran yang kreatif dan inovatif, memberikan tanggung jawab berupa tugas tambahan selain mengajar yang sesuai dengan potensi dan

kapasitas guru serta memberikan bantuan dalam kenaikan pangkat.

3. Bagi para guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan agar memandang bahwa pengembangan karir adalah tanggung jawab bersama antara guru dan sekolah/ dinas pendidikan. Guru harus berupaya terus dalam meningkatkan kemampuan dirinya dengan melanjutkan pendidikan maupun mengikuti kegiatan pelatihan. Selain itu guru harus peduli dan proaktif terkait dengan kenaikan pangkatnya maupun promosi. Guru hendaknya juga memilki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap profesinya dan selalu tertantang untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan adanya rasa tanggungjawab dan keinginan berprestasi maka kerja guru akan maksimal dan hasil kerja yang dicapai akan menghasilkan kepuasan kerja.
4. Bagi para peneliti lain agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan terkait dengan kepuasan kerja guru karena penelitian ini hanya terbatas pada pengembangan karir dan motivasi intrinsik guru saja.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11th Edition*, Philadelphia: Koganpage, 2009.

Bateman, Heather Katy McAdam, *Dictionary of Human Resources and Personnel Management***,** London: A & C Black, 2003.

Colquitt, Lepine dan Wesson, *Organizational Behaviour, Improving Performance and commitment in the workplace,* New York: MC Graw Hill, 2009.

Danim, Sudarwan (ed) Kebijakan Pengembangan profesi guru, Jakarta : Badan Pengembangan SDMPK dan PMP, 2012.

Flippo, Edwin B. ,*Personnel Management*, Six edition, singapore : Mc Graw Hill, 1987.

George dan Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*: Sixth Edition New Jersey: Pearson, 2012.

Gibson, James L, John M Ivancevich, John M Donnelly Jr, Robert Konopaske, *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw Hill, 2012.

Jerry W. Gilley dan Steven A, Eggland, *Principles of Human Resource Development*, New York: Addison-Wesley Publishing, 1989.

Gordon, Judith R.*Organizational Behavior* , New Jersey: Prentice Hall, 2001.

Hellrigel dan Slocum, *Organizational Behaviour,* Mason: South Western Cengage Learning, 2011.

Ivancevich, John M , *Human Resource Management,* Chicago: Richard D Irwin, Inc,1995.

Langton, Nancy dan Stephen Robbin*, Fundamental of Organizational Behavior third edition,* New Jersey: Pearson Education Inc , 2009.

Luthans, Fred, *Organizational Behavior: an evidence-based approach-12th edition*, New York : Mc Graw Hill, 2011.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, *Human Resource Management 13th edition* Mason; South Western Cengage Learning, 2011.

Menken, Ivanna *Organizatinal Behavior and Leadership Manajemen Esential – Organizational and Leadership Guide.* http://www.emereo.org

Mullins, Laurie J, *Management and Organizational Behavior, Seventh Edition*, England: Prentice Hal, 2005.

.

Noe, Raymond A*, Employee Training and Development,* New York: McGraw Hill, 2008.

Oudejans, R, *Linking extrinsic and intrinsic motivation to job satisfaction and t motivational theories, A comparison between the public sector (nurses) and the private sector (call centre agents)* , Thesis, Holtum : University of Maastricht Faculty of Economics and Bussiness Administration, Department of Organization and strategy, 2007.

Pynes, Joan E, *Human Resources Management,* San Fransisco: John Wiley & Son, Inc, 2009.

Robbins, Stephen P and Mary Coulter, *Management*, 8 th Edition,New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007.

Stephen P. Robbin and Timothy A Judge, *Organizational Behavior,* New Jersey : Prentice Hall, 2013.

Rothman, Ian dan Carry Cooper, Organizational and Work Psychology, London: Hoder education, 2008.

Smither, Robert D, John M Houston dan Sandra D Mcintre, Organizational Development,New York; Harper Collins College Publisher, 1996.

Slochum, John W dan Don Heiregel, Fundamentals of organizational Behavior, Southwestern: Thomson, 2007.

Swanson, Richard a. dan Elwood f. Holton, *Foundations of Human Resource Development*, San Francisco: Berrett-koehler publishers, inc, 2001.

Schemerhorn, J.R James G Hunt dan Richard N Osborn, *Managing Organization Behaviour, 7th,* New York : John Wiley & Son Inc, 2002.

Torrington, Derek at al, *Human Resource Management*, Harlow: Prentice Hall, 2005.

William, Chuck, *Management*, Mason: South western Cengage Learning, 2009.

Berita Satu.“Kualitas Pendidikan di Indonesia Masih Rendah”, Berita Satu *online.*
http://www.beritasatu.com (diakses 7 Januari 2014).

Ciremai Post**. “**Kepsek dan 4 Guru SDN 2 Geresik Datang Siang, Orang Tua Murid Kecewa”*,* Ciremai Post *online*.
http://www.ciremaipost.com (diakses 20 Desember 2013).

Radar Cirebon. “Tim GDD PNS “Mandul”, Banyak Pegawai “Liar” saat Jam Kerja”, Radar Cirebon *online.*
http://www.radarcirebon.com (diakses 20 Desember 2013).

Kuningan News. “Tongkrongi Pusat Perbelanjaan 34 PNS dirazia”, Kuningan News *online.*
http://www.kuningannews.com (diakses 2 April 2014).

Pikiran Rakyat. “Honorer Tidak Lulus Testing CPNS K-II Ancam Bersikap Golput”, Pikiran Rakyat *online.*
http://www.pikiran-rakyat.com (diakses 7 Januari 2014).

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 :
INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA

KISI – KISI UJI COBA INSTRUMEN

Kisi-kisi Instrumen Tentang Kepuasan Kerja

Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1. Perasaan terhadap upah	1-2-3-4-5	5 butir
2. Perasaan terhadap penghargaan	6-7-8-9-10	5 butir
3. Perasaan terhadap supervisi	11-12-13-14-15	5 butir
4. Persaaan terhadap hubungan rekan sekerja	16-17-18-19-20	5 butir
5. Perasaan terhadap hubungan atasan bawahan	21-22-23-24-25,26	6 butir
6. Perasaan terhadap kondisi kerja	27-28-29-30-31-32	6 butir
Jumlah		32 butir

Kisi-kisi InstrumenTentang Pengembangan Karir

Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1. Pelatihan	1-2-3-4-5-6-7	7 butir
2. Penugasan kerja	8-9-10-11-12-13-14-15	8 butir
3. Kenaikan pangkat	16-17-18-19-20-21-22 -23	8 butir
4. Promosi	24-25-26-27-28-29-30-31-32	9 butir
Jumlah		32 butir

Kisi-kisi InstrumenTentang Motivasi intrinsik

Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1. Kebebasan dalam bertindak	1-2-3-4-5-6-7	7 butir
2. Tanggung jawab	8-9-10-11-12-13-14-15	8 butir
3. Tantangan	16-17-18-19-20-21-22-23	8 butir
4. Pekerjaan menarik	24-25-26-27-28-29-30-31-32	9 butir
Jumlah		32 butir

Kuningan, Mei 2014

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian

Kepada Yth,

Bapak/ibu guru SMP Negeri

Di Kabupaten Kuningan

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan sejumlah kuesioner Uji coba instrumen penelitian untuk memperoleh jawaban Bapak/ Ibu yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan.

Agar jawaban yang Bapak/Ibu berikan dapat memberi informasi yang berguna sesuai tujuan penelitian ini, mohon diberikan jawaban yang sejujur – jujurnya dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu rasakan selama menjadi guru SMP.

Untuk diketahui, bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak berpengaruh terhadap konduite (penilaian kepegawaian) Bapak/Ibu. Semua jawaban kuesioner akan dirahasiakan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih

Peneliti

Dede Lukman BM

Identitas responden :

1. Nama* : .....
2. Umur : ..... tahun
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Pendidikan terakhir :.....
5. Masa kerja sebagai guru : .....
6. Pangkat/Golongan : .....
7. Sertifikat pendidik : sudah/ belum

Responden,

**Boleh tidak diisi*

(.....)

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda chek list (√) pada kotak disebelah kiri pilihan jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ ibu.

A. Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja

1. Perasaan saya terhadap gaji rutin yang saya terima.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
2. Perasaan saya terhadap honor dari tugas tambahan saya.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
3. Perasaaan saya terhadap besarnya imbalan atas prestasi kerja saya.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
4. Perasaan saya terhadap kesesuaian besarnya penghasilan dari sekolah dalam memenuhi kebutuhan hidup.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
5. Perasaan saya terhadap ketepatan dalam pembayaran gaji.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
6. Perasaan saya terhadap pujian dari kepala sekolah saat kinerja saya baik.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
7. Perasaan saya terhadap penghargaan berupa ucapan terimakasih dari kepala sekolah saat saya menyelesaikan tugas sekolah.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang

☐ Kurang senang

8. Perasaan saya terhadap penghargaan berupa sertifikat saat saya berpartisipasi dalam kegiatan sekolah.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
9. Perasaan saya terhadap penghargaan dalam bentuk promosi.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
10. Perasaan saya terhadap penghargaan dalam bentuk kesempatan dalam kenaikan pangkat.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
11. Perasaan saya terhadap penilaian kepala sekolah terhadap kinerja saya.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
12. Perasaan saya terhadap pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
13. Perasaan saya saat kepala sekolah memberikan saran untuk perbaikan kinerja saya.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
14. Perasaan saya terhadap pembinaan yang dilakukan pengawas sekolah.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
15. Perasaan saya terhadap penilaian kinerja guru yang dilakukan pengawas sekolah.

- ☐ Sangat senang
- ☐ Senang
- ☐ Kurang senang
- ☐ Tidak senang
- ☐ Sangat tidak senang

16. Perasaan saya saat berkomunikasi dengan rekan guru.
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang
17. Perasaan saya saat berkomunikasi dengan Tenaga Adminstrasi Sekolah (TAS).
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang
18. Perasaan saya saat berinteraksi dengan peserta didik.
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang
19. Perasaan saya terhadap bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang
20. Perasaan saya terhadap bantuan Tenaga Adminstrasi Sekolah (TAS) dalam menunjang pekerjaan saya.
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang
21. Perasaan saya saat menyampaikan aspirasi kepada kepala sekolah
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang
22. Perasaan saya saat saya menyampaikan saran kepada kepala sekolah.
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang
23. Perasaan saya saat berkomunikasi dengan kepala sekolah.

☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

24. Perasaan saya terhadap perlakuan kepala sekolah terhadap guru.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

25. Perasaan saya terhadap kepribadian kepala sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

26. Perasaan saya terhadap supervisi kepala sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

27. Perasaan saya terhadap kebersihan lingkungan sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

28. Perasaan saya terhadap kenyamanan ruang guru.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

29. Perasaan saya terhadap fasilitas sekolah dalam menunjang tugas saya.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

30. Perasaan saya terhadap sarana komunikasi di sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

31. Perasaan saya terhadap kondisi sarana pembelajaran di sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang

☐ Kurang senang

32. Perasaan saya terhadap kelengkapan literature/buku di sekolah.
    - ☐ Sangat senang
    - ☐ Senang
    - ☐ Kurang senang
    - ☐ Tidak senang
    - ☐ Sangat tidak senang

B. Instrumen Penelitian Pengembangan Karir

1. Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan sesuai latar belakang pendidikan.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
2. Saya diberikan pelatihan keterampilan sesuai bidang kerja saya saat ini.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
3. Saya dapat mengikuti kegiatan MGMP kabupaten.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
4. Pendidikan dan pelatihan yang saya dapat sesuai dengan kebutuhan saya.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
5. Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat fungsional guru.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
6. Sekolah mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para guru.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
7. Kegiatan pelatihan guru di sekolah menghadirkan narasumber ahli
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

8. Saya diberikan kesempatan sebagai pimpinan tim kerja.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
9. Saya diberikan kesempatan menjadi pembimbing siswa.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
10. Saya diberikan kesempatan menjadi guru inti sekolah.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
11. Saya diberikan kesempatan menjadi tutor rekan sejawat.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
12. Saya terlibat dalam kepanitian kegiatan sekolah.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
13. Saya mendapatkan tugas mengajar sesuai dengan jenjang pendidikan yang saya miliki.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
14. Saya mendapatkan tugas mengajar sesuai dengan sertifikat profesi.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
15. Saya mendapatkan tugas tambahan (seperti Wakasek, wali kelas, kepala lab dll).

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

16. Kenaikan pangkat guru sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

17. Tim penilai angka kredit tingkat sekolah membantu dalam kenaikan pangkat guru.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

18. Sekolah membantu saya menilai angka kredit.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

19. Setiap informasi mengenai persyaratan kenaikan pangkat guru disampaikan secara terbuka oleh para pimpinan.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

20. Kepala sekolah sangat membantu kenaikan pangkat saya saat waktunya telah sesuai dengan ketentuan.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

21. Periode kenaikan kepangkatan guru sudah tertata dengan baik.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

22. Mekanisme kenaikan pangkat di sekolah ini sangat terbuka.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

23. Saya naik pangkat tepat sesuai dengan waktunya.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah
    - ☐ Jarang
24. Kepala sekolah membantu saya untuk mengikuti kegiatan yang terkait dengan karir saya.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah
    - ☐ Jarang
25. Saya didorong untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi demi peningkatan karir saya.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah
    - ☐ Jarang
26. Saya memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan selain menjadi guru.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah
    - ☐ Jarang
27. Promosi jabatan di sekolah ini dilakukan secara netral.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah
    - ☐ Jarang
28. Pengangkatan dalam jabatan sesuai dengan pencapaian hasil kerja.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah
    - ☐ Jarang
29. Sekolah menyediakan informasi yang lengkap mengenai persyaratan menempati suatu jabatan.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah
    - ☐ Jarang
30. Sekolah memberikan umpan balik terhadap kemajuan karir guru.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Sering
    - ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

31. Promosi jabatan yang diberikan sekolah sesuai dengan usaha saya lakukan.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

32. Kepala sekolah memberikan bimbingan karir.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

C. Instrumen Motivasi Intrinsik

1. Saya dapat mengikuti kegiatan pelatihan guru di sekolah.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

2. Saya dapat mengaktualisasi diri dalam melaksanakan pekerjaan saya.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

3. Saya dapat mengembangkan segenap potensi yang saya miliki secara optimal.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

4. Saya bebas menentukan metode mengajar.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

5. Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada bantuan orang lain.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

6. Saya memiliki kebebasan dalam menilai siswa.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

7. Saya dapat menyampaikan ide-ide saya kepada pihak sekolah.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
8. Saya merasa harus bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pekerjaan saya.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
9. Saya memiliki keinginan mengerjakan sesuatu yang terbaik.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
10. Saya harus mengakhiri suatu pekerjaan dengan hasil yang optimal.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
11. Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya lakukan
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
12. Saya berusaha agar pekerjaan saya sesuai dengan standar.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
13. Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
14. Saat berhadapan dengan tugas yang berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

15. Saya berusaha menjaga kepercayaan yang diberikan sekolah dalam menjalankan tugas.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

16. Saya harus menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

17. Keterbatasan sarana prasarana tidak menghambat pekerjaan saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

18. Saya akan menyelesaikan tugas yang sulit dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang ada.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

19. Pekerjaan yang saya jalani menuntut untuk saya selalu belajar.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

20. Saya menerima tugas tambahan yang diberikan.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

21. Saya berusaha meningkatkan kompetensi mengajar saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

22. Mengerjakan tugas yang menantang membuat saya terdorong untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

23. Kurangnya dukungan kepala sekolah tidak menghambat pekerjaan saya.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

24. Saya bekrja maksimal untuk menjadi guru berprestasi
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

25. Saya mempunyai semangat tinggi untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

26. Saya bersedia meluangkan waktu lebih demi pekerjaan yang optimal.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

27. Saya senang melakukan kegiatan meskipun di luar jam kerja.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

28. Saya membeli buku-buku guna menunjang pekerjaan saya.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

29. Saya dapat bekerja lebih baik dari yang lain.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

30. Saya bersedia meluangkan biaya sendiri agar kerja saya optimal.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

31. Profesi guru menjadikan saya selalu berpikir kreatif.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

32. Saya mengajar dengan berbagai metode mengajar.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

LAMPIRAN 2 :
HASIL UJI COBA
INSTRUMEN PENELITIAN

1

VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Responden	Nomor Butir																															JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	5	1	1	1	5	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	132
2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	131
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	129
4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	135
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	149
6	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	124
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	126
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	153
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	155
10	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	141
11	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	145
12	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	150
13	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	139
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
15	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	119
16	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	134
17	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	126
18	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	140
19	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	112
20	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	130
21	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	126
22	5	5	3	2	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	125
23	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	127
Rata-rata	4.3478	3.6957	4.0000	3.3478	4.4348	3.9565	4.0870	4.0870	3.8261	4.1739	4.3043	4.1739	4.2174	3.7826	4.2174	4.1739	4.3478	4.2174	4.3478	4.3478	4.2609	4.2174	4.3043	4.1739	4.3478	4.4783	4.3913	4.3043	3.9565	4.0435	4.3043	4.3043	
Simp Baku	0.8317	1.2946	0.9535	0.9821	0.7276	0.5823	0.5146	0.6683	0.8969	0.5762	0.5566	0.5762	0.5967	1.0426	0.5164	0.5762	0.5726	0.5967	0.4670	0.4670	0.4490	0.5164	0.4706	0.4910	0.4670	0.5106	0.4990	0.4706	0.7874	0.7057	0.4706	0.5566	
Varian	0.6917	1.6759	0.9091	0.9644	0.5296	0.3162	0.2646	0.4466	0.7966	0.3320	0.3123	0.3320	0.3561	1.0870	0.2666	0.3320	0.3281	0.3561	0.2372	0.2372	0.2016	0.2666	0.2213	0.2411	0.2372	0.2609	0.2490	0.2213	0.5989	0.4980	0.2213	0.3123	
Korelasi	0.4866	0.4427	0.5023	0.5191	0.5034	0.5428	0.5851	0.6052	0.2163	0.7347	0.5504	0.7347	0.6167	0.4481	0.6508	0.5727	0.7271	0.6032	0.7718	0.6885	0.7499	0.6352	0.6883	0.3166	0.7365	0.7000	0.5403	0.0308	0.4558	0.5234	0.6883	0.6812	
Nilai Kritis	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	
Validitas	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	

Analisi validasi instrumen butir instrumen menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson product moment*

ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X

ΣY = Jumlah skor dalam sebaran Y

ΣXY = Jumlah skor X dan Y

ΣX^2 = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X

ΣY^2 = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Jumlah sampel (Responden)

VALIDITAS INSTRUMEN PENGEMBANGAN KARIR

Responden	Nomor Butir																														JML.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	1	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	126
2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	1	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	126
3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	123
4	4	4	5	4	3	3	3	1	4	1	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	126
5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	121
6	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	1	2	4	3	102
7	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	103
8	5	4	5	5	4	4	5	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	135
9	5	4	5	5	4	4	4	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	132
10	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	141
11	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	145
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	3	5	5	5	5	147
13	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	5	4	4	1	4	5	5	4	1	4	4	3	5	5	2	4	4	5	4	116
14	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	4	4	5	122
15	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	117
16	4	3	2	4	4	4	4	2	2	1	1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	2	3	115
17	5	4	4	4	3	1	1	2	4	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	4	116
18	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	140
19	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	4	4	95
20	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	3	4	5	5	4	126
21	3	4	4	3	3	3	3	1	4	1	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	113
22	4	5	5	5	4	4	2	2	2	1	1	2	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	106
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	120
Rata-rata	4.0435	3.7826	4.1304	4.0435	3.5652	3.4783	3.4348	2.9130	3.7826	2.2609	2.1739	4.0435	4.5217	4.6087	4.1739	4.2609	3.5652	4.2174	4.3913	4.4783	4.2609	4.1739	4.2609	4.2174	2.9567	3.9130	3.9130	3.2609	3.8696	3.9130	4.0870	4.0435	
Simp Baku	0.9760	0.8505	0.8149	0.7674	0.7278	1.0368	1.1211	1.3112	0.9023	1.3888	1.2666	0.9760	0.7305	0.4990	0.7777	0.8643	1.3082	0.5997	0.4990	0.5106	0.6192	0.6069	0.5400	0.5184	0.7029	0.9960	0.7928	0.6192	0.9127	0.8462	0.6683	0.6361	
Varian	0.9526	0.7233	0.6640	0.5889	0.5296	1.0751	1.2569	1.7194	0.8142	1.9289	1.6047	0.9526	0.5336	0.2490	0.6047	0.7470	1.7115	0.3597	0.2490	0.2609	0.3834	0.7866	0.2925	0.2666	0.4941	0.9921	0.6285	0.3834	0.8458	0.7164	0.4466	0.4071	
Korelasi	0.5859	0.6021	0.4816	0.7238	0.6963	0.6336	0.5033	0.4347	0.6077	0.5896	0.4268	0.5724	0.547	0.2463	0.8225	0.9668	0.4503	0.5913	0.1995	0.6495	0.5276	0.3719	0.5736	0.4815	0.1423	0.5788	0.0622	0.6536	0.6393	0.6903	0.4666	0.7309	
Nilai Kritis	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	
Validitas	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	

Analisi validasi instrumen butir instrumen menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi pearson *product moment*
- ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X
- ΣY = Jumlah skor dalam sebaran Y
- ΣXY = Jumlah skor X dan Y
- $\Sigma X2$ = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X
- $\Sigma Y2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y
- n = Jumlah sampel (Responden)

VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI INTRINSIK

Responden	Nomor Butir																															JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	130
2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	139
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	126
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	128
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	140
6	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	97
7	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	99
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	152
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	140
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	155
12	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	146
13	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	135
14	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	134
15	4	3	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	115
16	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	139
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	128
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	151
20	4	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	100
21	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	143
22	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	130
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	139
Rata-rata	4.0000	3.9565	4.1739	3.9130	3.9565	4.0435	3.8696	4.3913	4.2174	4.3913	4.2609	4.1739	4.2609	4.0870	4.3043	4.1739	3.8261	4.3043	4.3478	4.0435	4.3913	4.3913	4.2174	4.0870	4.2609	4.2174	4.1304	4.1739	4.0435	4.3043	4.2609	4.4348	
Simp Baku	0.7977	0.7874	0.7168	0.9960	0.9283	1.0651	1.0998	0.9409	0.9023	0.8913	1.0098	0.9641	0.8643	0.9493	0.8757	0.8869	0.9067	0.5588	0.4870	0.3666	0.4996	0.5830	0.4217	0.9492	0.5408	0.8713	0.5481	0.4910	0.7674	0.8350	0.8643	0.5896	
Varian	0.6364	0.5889	0.5138	0.9921	0.8617	1.1344	1.2095	0.8854	0.8142	0.7945	1.0198	0.9684	0.7470	0.9012	0.7668	0.7868	0.8775	0.3123	0.2372	0.1344	0.2498	0.3399	0.1779	0.9012	0.2925	0.4506	0.3004	0.2411	0.5889	0.4032	0.7470	0.3478	
Korelasi	0.3603	0.7174	0.5024	0.8282	0.7654	0.8607	0.7344	0.8252	0.7182	0.7268	0.7739	0.8200	0.7989	0.8739	0.8068	0.8067	0.7079	0.5811	0.5784	0.3415	0.7269	0.5418	0.5164	0.5223	0.6647	0.6895	0.3632	0.5312	0.8568	0.5114	0.1415	0.5935	
Nilai Kritis	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	0.4130	
Validitas	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	

Analisi validasi instrumen butir instrumen menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson product moment*
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y
- $\sum XY$ = Jumlah skor X dan Y
- $\sum X2$ = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X
- $\sum Y2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y
- n = Jumlah sampel (Responden)

RELIABILITAS INSTRUMEN KEPUASAN KERJA

Responden	Nomor Butir																												JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	5	1	1	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	122
2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	118
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	115
4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	123
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	135
6	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	111
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	141
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	142
10	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	128
11	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	132
12	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	138
13	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	117
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
15	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	108
16	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	124
17	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	114
18	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	127
19	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	100
20	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	118
21	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114
22	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	113
23	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114
k	29																													
k-1	28																													
Varian Total	118.3																													
Varian Butir	0.6917	1.8759	0.9091	0.9644	0.5296	0.3162	0.2648	0.4468	0.3320	0.3123	0.3320	0.3597	1.0870	0.2888	0.3320	0.3281	0.3597	0.2372	0.2372	0.2018	0.2888	0.2213	0.2372	0.2609	0.2490	0.5889	0.4980	0.2213	0.3123	
Sigma Var Butir	13.0435																													
Alpha-Cronbach	0.9215																													

Realibilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dibawah ini:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

Keterangan:

- r = Koefisien reliabilitas instrumen
- k = Jumlah butir instrumen yang valid
- $\sum si^2$ = Jumlah varians butir
- st^2 = Var total (varian total)

RELIABILITAS INSTRUMEN PENGEMBANGAN KARIR

Responden	Nomor Butir																									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	1	5	5	4	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	103
2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	101
3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
4	4	4	5	4	3	3	3	1	4	1	1	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	100
5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
6	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	1	1	2	4	3	80
7	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	81
8	5	4	5	5	4	4	5	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	109
9	5	4	5	5	4	4	4	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	107
10	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	115
11	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	126
13	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	95
14	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	5	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	97
15	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	95
16	4	3	2	4	4	4	4	2	2	1	1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	3	91
17	5	4	4	4	3	1	1	2	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	94
18	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	117
19	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	73
20	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	105
21	3	4	4	3	3	3	3	1	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
22	4	5	5	5	4	4	2	2	2	1	1	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	86
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
k	26																										
k-1	25																										
Varian Total	173.711																										
Varian Butir	0.9526	0.7233	0.6640	0.5689	0.5296	1.0791	1.2569	1.7194	0.8142	1.9289	1.6047	0.9526	0.5396	0.6047	0.7470	1.7115	0.3597	0.2609	0.3834	0.2925	0.2688	0.9921	0.8456	0.7194	0.4486	0.4071	
Sigma Var Butir	21.3874																										
Alpha-Cronbach	0.9120																										

Realibilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dibawah ini:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

Keterangan:

- r = Koefisien reliabilitas instrumen
- k = Jumlah butir instrumen yang valid
- $\sum si^2$ = Jumlah varians butir
- st^2 = Var total (varian total)

RELIABILITAS INSTRUMEN MOTIVASI INTRINSIK

Responden	Nomor Butir																											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	114
2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	123
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	110
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	112
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	125
6	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	82
7	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	84
8	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
9	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	135
10	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	125
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	132
13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	119
14	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	119
15	3	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	98
16	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	123
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	112
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	133
20	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	94
21	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	126
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
k	28																												
k-1	27																												
Varian Total	249.241																												
Varian Butir	0.5889	0.5138	0.9921	0.8617	1.1344	1.2095	0.8854	0.8142	0.7945	1.0196	0.9884	0.7470	0.9012	0.7888	0.7886	0.8775	0.3123	0.2372	0.2490	0.3399	0.1779	0.9012	0.2925	0.4506	0.2411	0.5889	0.4032	0.3478
Sigma Var Butir	16.4232																												
Alpha-Cronbach	0.9605																												

Reaibilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dibawah ini:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

Keterangan:

- r = Koefisien reliabilitas instrumen
- k = Jumlah butir instrumen yang valid
- $\sum si^2$ = Jumlah varians butir
- st^2 = Var total (varian total)

LAMPIRAN 3 :
INSTRUMEN PENELITIAN

KISI – KISI AKHIR INSTRUMEN
(Sesudah Uji Coba)

Kisi-kisi Instrumen Tentang Kepuasan Kerja

Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1. Perasaan terhadap upah	1-2--3-4-5	5 butir
2. Perasaan terhadap penghargaan	6-7-8-10	4 butir
3. Perasaan terhadap supervisi	11-12-13-14-15	5 butir
4. Persaaan terhadap hubungan rekan sekerja	16-17-18-19-20	5 butir
5. Perasaan terhadap hubungan atasan bawahan	21-22-23-25-26	5 butir
6. Perasaa terhadap kondisi kerja	27-29-30-31-32	5 butir
Jumlah		29 butir

Kisi-kisi InstrumenTentang Pengembangan Karir

Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1. Pelatihan	1-2-3-4-5-6-7	7 butir
2. Penugasan kerja	8-9-10-11-12-13-15	7 butir
3. Kenaikan pangkat	16-17-18-20-21-23	6 butir
4. Promosi	24-26-29-30-31-32	6 butir
Jumlah		26 butir

Kisi-kisi InstrumenTentang Motivasi intrinsik

Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1. Kebebasan dalam bertindak	2-3-4-5-6-7	6 butir
2. Tanggung jawab	8-9-10-11-12-13-14-15	8 butir
3. Tantangan	16-17-18-19-21-22	6 butir
4. Pekerjaan menarik	23-24-25-26-28-29-30-32	8 butir
Jumlah		28 butir

Kuningan, Juni 2014

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian
Kepada Yth,
Bapak/ibu guru SMP Negeri
Di Kabupaten Kuningan

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan sejumlah kuesioner penelitian untuk memperoleh jawaban Bapak/ Ibu yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kuningan.

Agar jawaban yang Bapak/Ibu berikan dapat memberi informasi yang berguna sesuai tujuan penelitian ini, mohon diberikan jawaban yang sejujur – jujurnya dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu rasakan selama menjadi guru SMP.

Untuk diketahui, bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak berpengaruh terhadap konduite (penilaian kepegawaian) Bapak/Ibu. Semua jawaban kuesioner akan dirahasiakan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih

Peneliti

Dede Lukman BM

Identitas responden :

1. Nama* : .....
2. Umur : ..... tahun
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Pendidikan terakhir :.....
5. Masa kerja sebagai guru : .....
6. Pangkat/Golongan : .....
7. Sertifikat pendidik : sudah/ belum

Responden,

**Boleh tidak diisi*

(.....)

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda chek list (√) pada kotak disebelah kiri pilihan jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ ibu.

D. Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja

1. Perasaan saya terhadap gaji rutin yang saya terima.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
2. Perasaan saya terhadap honor dari tugas tambahan saya.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
3. Perasaaan saya terhadap besarnya imbalan atas prestasi kerja saya.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
4. Perasaan saya terhadap kesesuaian besarnya penghasilan dari sekolah dalam memenuhi kebutuhan hidup.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
5. Perasaan saya terhadap ketepatan dalam pembayaran gaji.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
6. Perasaan saya terhadap pujian dari kepala sekolah saat kinerja saya baik.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Kurang senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang
7. Perasaan saya terhadap penghargaan berupa ucapan terimakasih dari kepala sekolah saat saya menyelesaikan tugas sekolah.
   - ☐ Sangat senang
   - ☐ Senang
   - ☐ Tidak senang
   - ☐ Sangat tidak senang

☐ Kurang senang

8. Perasaan saya terhadap penghargaan berupa sertifikat saat saya berpartisipasi dalam kegiatan sekolah.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
9. Perasaan saya terhadap penghargaan dalam bentuk kesempatan dalam kenaikan pangkat.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
10. Perasaan saya terhadap penilaian kepala sekolah terhadap kinerja saya.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
11. Perasaan saya terhadap pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
12. Perasaan saya saat kepala sekolah memberikan saran untuk perbaikan kinerja saya.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
13. Perasaan saya terhadap pembinaan yang dilakukan pengawas sekolah.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
14. Perasaan saya terhadap penilaian kinerja guru yang dilakukan pengawas sekolah.
   ☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
   ☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
   ☐ Kurang senang
15. Perasaan saya saat berkomunikasi dengan rekan guru.

☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

16. Perasaan saya saat berkomunikasi dengan Tenaga Adminstrasi Sekolah (TAS).
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

17. Perasaan saya saat berinteraksi dengan peserta didik.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

18. Perasaan saya terhadap bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

19. Perasaan saya terhadap bantuan Tenaga Adminstrasi Sekolah (TAS) dalam menunjang pekerjaan saya.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

20. Perasaan saya saat menyampaikan aspirasi kepada kepala sekolah
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

21. Perasaan saya saat saya menyampaikan saran kepada kepala sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

22. Perasaan saya saat berkomunikasi dengan kepala sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

23. Perasaan saya terhadap kepribadian kepala sekolah.

☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

24. Perasaan saya terhadap supervisi kepala sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

25. Perasaan saya terhadap kebersihan lingkungan sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

26. Perasaan saya terhadap fasilitas sekolah dalam menunjang tugas saya.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

27. Perasaan saya terhadap sarana komunikasi di sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

28. Perasaan saya terhadap kondisi sarana pembelajaran di sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

29. Perasaan saya terhadap kelengkapan literature/buku di sekolah.
☐ Sangat senang ☐ Tidak senang
☐ Senang ☐ Sangat tidak senang
☐ Kurang senang

E. Instrumen Penelitian Pengembangan Karir

1. Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan sesuai latar belakang pendidikan.
☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

2. Saya diberikan pelatihan keterampilan sesuai bidang kerja saya saat ini.
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
3. Saya dapat mengikuti kegiatan MGMP kabupaten.
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
4. Pendidikan dan pelatihan yang saya dapat sesuai dengan kebutuhan saya.
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
5. Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat fungsional guru.
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
6. Sekolah mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para guru.
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
7. Kegiatan pelatihan guru di sekolah menghadirkan narasumber ahli
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
8. Saya diberikan kesempatan sebagai pimpinan tim kerja.
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
9. Saya diberikan kesempatan menjadi pembimbing siswa.
   - ☐ Sangat sering
   - ☐ Pernah
   - ☐ Sering
   - ☐ Tidak pernah
   - ☐ Jarang
10. Saya diberikan kesempatan menjadi guru inti sekolah.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

11. Saya diberikan kesempatan menjadi tutor rekan sejawat.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

12. Saya terlibat dalam kepanitian kegiatan sekolah.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

13. Saya mendapatkan tugas mengajar sesuai dengan jenjang pendidikan yang saya miliki.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

14. Saya mendapatkan tugas tambahan (seperti Wakasek, wali kelas, kepala lab dll).

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

15. Kenaikan pangkat guru sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

16. Tim penilai angka kredit tingkat sekolah membantu dalam kenaikan pangkat guru.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

17. Sekolah membantu saya menilai angka kredit.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

18. Kepala sekolah sangat membantu kenaikan pangkat saya saat waktunya telah

sesuai dengan ketentuan.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

19. Periode kenaikan kepangkatan guru sudah tertata dengan baik.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

20. Saya naik pangkat tepat sesuai dengan waktunya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

21. Kepala sekolah membantu saya untuk mengikuti kegiatan yang terkait dengan karir saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

22. Saya memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan selain menjadi guru.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

23. Sekolah menyediakan informasi yang lengkap mengenai persyaratan menempati suatu jabatan.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

24. Sekolah memberikan umpan balik terhadap kemajuan karir guru.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

25. Promosi jabatan yang diberikan sekolah sesuai dengan usaha saya lakukan.

☐ Sangat sering ☐ Pernah
☐ Sering ☐ Tidak pernah
☐ Jarang

26. Kepala sekolah memberikan bimbingan karir.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

F. Instrumen Motivasi Intrinsik

1. Saya dapat mengaktualisasi diri dalam melaksanakan pekerjaan saya.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
2. Saya dapat mengembangkan segenap potensi yang saya miliki secara optimal.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
3. Saya bebas menentukan metode mengajar.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
4. Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada bantuan orang lain.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
5. Saya memiliki kebebasan dalam menilai siswa.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
6. Saya dapat menyampaikan ide-ide saya kepada pihak sekolah.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Jarang
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah
7. Saya merasa harus bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pekerjaan saya.
    - ☐ Sangat sering
    - ☐ Sering
    - ☐ Pernah
    - ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

8. Saya memiliki keinginan mengerjakan sesuatu yang terbaik.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
9. Saya harus mengakhiri suatu pekerjaan dengan hasil yang optimal.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
10. Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya lakukan
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
11. Saya berusaha agar pekerjaan saya sesuai dengan standar.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
12. Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
13. Saat berhadapan dengan tugas yang berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
14. Saya berusaha menjaga kepercayaan yang diberikan sekolah dalam menjalankan tugas.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah
   ☐ Sering ☐ Tidak pernah
   ☐ Jarang
15. Saya harus menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan.
   ☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

16. Keterbatasan sarana prasarana tidak menghambat pekerjaan saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

17. Saya akan menyelesaikan tugas yang sulit dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang ada.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

18. Pekerjaan yang saya jalani menuntut untuk saya selalu belajar.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

19. Saya berusaha meningkatkan kompetensi mengajar saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

20. Mengerjakan tugas yang menantang membuat saya terdorong untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

21. Kurangnya dukungan kepala sekolah tidak menghambat pekerjaan saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

22. Saya bekerja maksimal untuk menjadi guru berprestasi

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

23. Saya mempunyai semangat tinggi untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

24. Saya bersedia meluangkan waktu lebih demi pekerjaan yang optimal.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

25. Saya membeli buku-buku guna menunjang pekerjaan saya.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

26. Saya dapat bekerja lebih baik dari yang lain.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

27. Saya bersedia meluangkan biaya sendiri agar kerja saya optimal.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

28. Saya mengajar dengan berbagai metode mengajar.

☐ Sangat sering ☐ Pernah

☐ Sering ☐ Tidak pernah

☐ Jarang

LAMPIRAN 4 :
TABULASI DATA PENELITIAN

DATA HASIL PENELITIAN
X3 : KEPUASAN KERJA

NR	Nomor Butir																												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	121
2	3	3	3	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	117
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	102
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	2	109
6	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	109
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	112
8	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	95
9	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	5	4	4	4	109
10	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96
11	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	114
12	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	115
13	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	111
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	98
15	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
16	3	4	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	117
17	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	124
18	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	115
19	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	109
20	3	4	2	3	4	4	2	1	1	4	4	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	106
21	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	111
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	120
23	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	114
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	109
25	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	97
26	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	121
27	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	117
28	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	102
29	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	111
30	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	97
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	116
32	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	98
33	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	129
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	3	119
36	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	115
37	3	4	2	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	118
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	112
39	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	122
41	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	114
42	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	113

NR	Nomor Butir																												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
43	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	110
44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	126
45	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	118
48	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	95
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	109
50	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	107
51	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	128
52	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	127
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	2	3	106
54	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	109
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	116
56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	96
57	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	4	106
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	110
59	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	116
60	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	100
61	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	131
62	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	101
63	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	109
64	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	97
65	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	99
66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	129
67	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	115
68	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	103
69	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	129
70	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	111
71	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	131
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	115
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	106
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	110
75	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	120
76	2	1	1	2	2	3	2	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	102
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	124
78	4	5	1	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	5	5	3	4	111
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	117
80	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4	98
81	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	111
82	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	120
83	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	110
84	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	106
85	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	121
86	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	135
87	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	110

NR	Nomor Butir																												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	127
89	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	122
90	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	126
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	141
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	109
93	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	4	3	3	120
94	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	112
95	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	125
96	2	3	1	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	109
97	2	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	1	2	101
98	2	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	107
99	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	118
100	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	124
101	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	106
102	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	113
103	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
104	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	108
105	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	3	3	100
106	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	113
107	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	109
108	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	105
109	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	4	97
110	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	112
111	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	119
112	4	4	3	2	4	1	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	112
113	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	109
114	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	121
115	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	116
116	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	106

DATA HASIL PENELITIAN
X1 : PENGEMBANGAN KARIR

NR	Nomor Butir																									Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	4	5	5	4	4	5	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	101
2	5	4	5	5	4	4	3	1	3	3	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
3	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	5	82
4	5	4	4	5	4	5	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	101
5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	82
6	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	1	4	5	3	3	3	2	4	4	5	4	89
7	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	5	4	4	1	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	91
8	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	64
9	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	74
10	1	1	1	1	1	2	2	3	4	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	65
11	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	1	4	5	3	3	3	2	4	4	4	4	88
12	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	84
13	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
14	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
15	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81
16	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	85
17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	1	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	87
18	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	1	4	5	3	3	3	2	3	3	5	4	87
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	79
20	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	80
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	84
22	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	104
23	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	1	4	5	4	4	1	4	5	3	3	3	2	4	4	5	4	84
24	4	3	3	2	3	3	4	3	3	1	1	4	4	3	3	1	4	5	3	3	3	2	4	4	5	4	82
25	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
26	2	2	2	5	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	101
27	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	86
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	82
29	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	86
30	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	64
31	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	1	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	88
32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	76
33	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	88
34	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	101
35	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	92
36	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	4	5	4	87
37	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	83
38	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	2	1	3	2	86
39	4	3	5	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	87
40	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
41	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	1	3	5	4	4	1	4	5	3	3	3	2	4	4	5	4	87
42	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	1	3	4	4	4	1	4	5	3	3	3	2	4	4	5	4	87

NR	Nomor Butir																									Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
43	4	2	2	2	2	3	2	2	4	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
45	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	86
46	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	84
47	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
48	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	1	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	75
49	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	88
50	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	4	5	2	4	4	1	4	2	4	4	5	5	4	5	5	85
51	2	4	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	90
52	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	80
53	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	79
54	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	1	3	2	4	2	4	4	2	1	1	2	2	1	4	4	4	74
55	4	4	4	4	3	2	2	1	2	1	1	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
56	2	2	4	4	1	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	4	3	4	2	2	1	1	2	2	4	4	63
57	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	87
58	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	88
59	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	83
60	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	81
61	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	105
62	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	80
63	4	4	3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	78
64	2	3	4	4	1	3	3	1	1	2	2	2	4	2	1	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	72
65	4	4	5	3	2	2	3	1	2	1	2	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	79
66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
67	4	2	4	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	88
68	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	94
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	103
70	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	86
71	5	5	4	4	4	4	2	3	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	91
72	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
73	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	85
74	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	86
75	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	90
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	2	1	2	90
77	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
78	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	79
79	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	87
80	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	74
81	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	82
82	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	91
83	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	90
84	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	73
85	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	93
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
87	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	83

NR	Nomor Butir																									Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	92
89	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97
90	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	93
91	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	104
92	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
93	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	5	5	4	5	4	2	4	1	5	5	4	4	3	4	4	97
94	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	84
95	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	104
96	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	1	88
97	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	1	81
98	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	1	87
99	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	93
100	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	99
101	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	64
102	5	4	5	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	88
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	108
104	4	2	4	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	81
105	3	4	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	66
106	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	84
107	5	4	5	5	4	4	5	3	4	1	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	4	3	4	5	5	5	88
108	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	78
109	2	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	4	2	5	4	4	4	79
110	4	3	3	2	2	2	2	1	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	80
111	2	2	2	4	2	3	2	3	4	3	4	4	5	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	82
112	2	2	2	4	4	4	5	2	4	2	3	4	5	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
113	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	69
114	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	93
115	2	2	2	2	5	5	4	5	5	1	1	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	88
116	3	3	3	3	3	3	4	1	4	1	1	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	1	4	4	78

DATA HASIL PENELITIAN

X2 : MOTIVASI INTRINSIK

NR	Nomor Butir																											Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	130
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	118
3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	110
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	117
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	2	107
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	2	110
7	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	117
8	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	89
9	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	114
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	93
11	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	118
12	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	111
13	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	120
14	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	92
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	122
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	124
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	132
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
19	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	115
20	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	112
21	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	117
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	130
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	116
24	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	113
25	4	5	4	5	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104
26	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	130
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	118
28	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	112
29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	113
30	4	2	1	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	89
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	117
32	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	104
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	116
34	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	125
35	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	117
36	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	116
37	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	113
38	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	114
39	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	115
40	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	128
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	118
42	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117

NR	Nomor Butir																											Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	111
44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	128
45	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	110
46	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	110
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	119
48	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	106
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	112
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	107
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	126
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	5	108
53	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	115
54	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	95
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	111
56	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	93
57	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	115
58	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	105
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	108
60	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	106
61	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	133
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	117
63	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
64	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	97
65	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	102
66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	132
67	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	127
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	111
69	5	4	4	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	126
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	111
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	127
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	126
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	127
74	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	107
75	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	115
76	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	128
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	132
78	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	94
79	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	5	4	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	108
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	117
81	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	109
82	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	118
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	108
84	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	117
85	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	119
86	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	137
87	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	116

NR	Nomor Butir																											Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
88	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	116
89	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	121
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
91	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
92	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	130
93	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	120
94	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	108
95	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	130
96	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	5	2	4	5	116
97	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	1	4	5	110
98	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	2	5	1	4	4	113
99	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	113
100	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	112
101	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103
102	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	117
103	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	132
104	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
105	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	5	94
106	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	110
107	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	2	4	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	3	114
108	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
109	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	110
110	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	106
111	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	115
112	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	105
113	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	104
114	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	109
115	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	113
116	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	5	3	112

Kepuasan Kerja (X3)	
Mean	112.7758621
Standard Error	0.877170575
Median	112
Mode	109
Standard Deviation	9.447416216
Sample Variance	89.25367316
Kurtosis	-0.081026667
Skewness	0.240142227
Range	46
Minimum	95
Maximum	141
Sum	13082
Count	116
Largest(1)	141
Smallest(1)	95
Confidence Level(95.0%)	1.737506032

Pengembangan Karir (X1	
Mean	86.03448276
Standard Error	0.919628619
Median	86
Mode	88
Standard Deviation	9.904703349
Sample Variance	98.10314843
Kurtosis	0.208198775
Skewness	-0.114127203
Range	46
Minimum	62
Maximum	108
Sum	9980
Count	116
Largest(1)	108
Smallest(1)	62
Confidence Level(95.0%)	1.821607244

Motivasi Intrinsik (X2)	
Mean	114.362069
Standard Error	0.941656054
Median	114
Mode	117
Standard Deviation	10.14194609
Sample Variance	102.8590705
Kurtosis	0.211229395
Skewness	-0.120476616
Range	48
Minimum	89
Maximum	137
Sum	13266
Count	116
Largest(1)	137
Smallest(1)	89
Confidence Level(95.0%)	1.865239352

REKAPITULASI DATA

N 116

RESP	X_3	X_1	X_2	X_3^2	X_1^2	X_2^2	X_1X_3	X_2X_3	X_1X_2
1	121	101	130	14641	10201	16900	12221	15730	13130
2	117	86	118	13689	7396	13924	10062	13806	10148
3	102	82	110	10404	6724	12100	8364	11220	9020
4	119	101	117	14161	10201	13689	12019	13923	11817
5	109	82	107	11881	6724	11449	8938	11663	8774
6	109	89	110	11881	7921	12100	9701	11990	9790
7	112	91	117	12544	8281	13689	10192	13104	10647
8	95	64	89	9025	4096	7921	6080	8455	5696
9	109	74	114	11881	5476	12996	8066	12426	8436
10	96	65	93	9216	4225	8649	6240	8928	6045
11	114	88	118	12996	7744	13924	10032	13452	10384
12	115	84	111	13225	7056	12321	9660	12765	9324
13	111	88	120	12321	7744	14400	9768	13320	10560
14	98	62	92	9604	3844	8464	6076	9016	5704
15	116	81	122	13456	6561	14884	9396	14152	9882
16	117	85	124	13689	7225	15376	9945	14508	10540
17	124	87	132	15376	7569	17424	10788	16368	11484
18	115	87	118	13225	7569	13924	10005	13570	10266
19	109	79	115	11881	6241	13225	8611	12535	9085
20	106	80	112	11236	6400	12544	8480	11872	8960
21	111	84	117	12321	7056	13689	9324	12987	9828
22	120	104	130	14400	10816	16900	12480	15600	13520
23	114	84	116	12996	7056	13456	9576	13224	9744
24	109	82	113	11881	6724	12769	8938	12317	9266
25	97	75	104	9409	5625	10816	7275	10088	7800
26	121	101	130	14641	10201	16900	12221	15730	13130
27	117	86	118	13689	7396	13924	10062	13806	10148
28	102	82	112	10404	6724	12544	8364	11424	9184
29	111	86	113	12321	7396	12769	9546	12543	9718
30	97	64	89	9409	4096	7921	6208	8633	5696
31	116	88	117	13456	7744	13689	10208	13572	10296
32	98	76	104	9604	5776	10816	7448	10192	7904
33	111	88	116	12321	7744	13456	9768	12876	10208
34	129	101	125	16641	10201	15625	13029	16125	12625
35	119	92	117	14161	8464	13689	10948	13923	10764
36	115	87	116	13225	7569	13456	10005	13340	10092
37	118	83	113	13924	6889	12769	9794	13334	9379
38	112	86	114	12544	7396	12996	9632	12768	9804
39	117	87	115	13689	7569	13225	10179	13455	10005
40	122	103	128	14884	10609	16384	12566	15616	13184
41	114	87	118	12996	7569	13924	9918	13452	10266
42	113	87	117	12769	7569	13689	9831	13221	10179

RESP	X_3	X_1	X_2	X_3^2	X_1^2	X_2^2	X_1X_3	X_2X_3	X_1X_2
43	110	79	111	12100	6241	12321	8690	12210	8769
44	126	104	128	15876	10816	16384	13104	16128	13312
45	108	86	110	11664	7396	12100	9288	11880	9460
46	114	84	110	12996	7056	12100	9576	12540	9240
47	118	90	119	13924	8100	14161	10620	14042	10710
48	95	75	106	9025	5625	11236	7125	10070	7950
49	109	88	112	11881	7744	12544	9592	12208	9856
50	107	85	107	11449	7225	11449	9095	11449	9095
51	128	90	126	16384	8100	15876	11520	16128	11340
52	127	80	108	16129	6400	11664	10160	13716	8640
53	106	79	115	11236	6241	13225	8374	12190	9085
54	109	74	95	11881	5476	9025	8066	10355	7030
55	116	89	111	13456	7921	12321	10324	12876	9879
56	96	63	93	9216	3969	8649	6048	8928	5859
57	106	87	115	11236	7569	13225	9222	12190	10005
58	110	88	105	12100	7744	11025	9680	11550	9240
59	116	83	108	13456	6889	11664	9628	12528	8964
60	100	81	106	10000	6561	11236	8100	10600	8586
61	131	105	133	17161	11025	17689	13755	17423	13965
62	101	80	117	10201	6400	13689	8080	11817	9360
63	109	78	106	11881	6084	11236	8502	11554	8268
64	97	72	97	9409	5184	9409	6984	9409	6984
65	99	79	102	9801	6241	10404	7821	10098	8058
66	129	99	132	16641	9801	17424	12771	17028	13068
67	115	88	127	13225	7744	16129	10120	14605	11176
68	103	94	111	10609	8836	12321	9682	11433	10434
69	129	103	126	16641	10609	15876	13287	16254	12978
70	111	86	111	12321	7396	12321	9546	12321	9546
71	131	91	127	17161	8281	16129	11921	16637	11557
72	115	98	126	13225	9604	15876	11270	14490	12348
73	106	85	127	11236	7225	16129	9010	13462	10795
74	110	86	107	12100	7396	11449	9460	11770	9202
75	120	90	115	14400	8100	13225	10800	13800	10350
76	102	90	128	10404	8100	16384	9180	13056	11520
77	124	103	132	15376	10609	17424	12772	16368	13596
78	111	79	94	12321	6241	8836	8769	10434	7426
79	117	87	108	13689	7569	11664	10179	12636	9396
80	98	74	117	9604	5476	13689	7252	11466	8658
81	111	82	109	12321	6724	11881	9102	12099	8938
82	120	91	118	14400	8281	13924	10920	14160	10738
83	110	90	108	12100	8100	11664	9900	11880	9720
84	106	73	117	11236	5329	13689	7738	12402	8541
85	121	93	119	14641	8649	14161	11253	14399	11067
86	135	105	137	18225	11025	18769	14175	18495	14385

RESP	X_3	X_1	X_2	X_3^2	X_1^2	X_2^2	X_1X_3	X_2X_3	X_1X_2
87	110	83	116	12100	6889	13456	9130	12760	9628
88	127	92	116	16129	8464	13456	11684	14732	10672
89	122	97	121	14884	9409	14641	11834	14762	11737
90	126	93	114	15876	8649	12996	11718	14364	10602
91	141	104	137	19881	10816	18769	14664	19317	14248
92	109	86	130	11881	7396	16900	9374	14170	11180
93	120	97	120	14400	9409	14400	11640	14400	11640
94	112	84	108	12544	7056	11664	9408	12096	9072
95	125	104	130	15625	10816	16900	13000	16250	13520
96	109	88	116	11881	7744	13456	9592	12644	10208
97	101	81	110	10201	6561	12100	8181	11110	8910
98	107	87	113	11449	7569	12769	9309	12091	9831
99	118	93	113	13924	8649	12769	10974	13334	10509
100	124	99	112	15376	9801	12544	12276	13888	11088
101	106	64	103	11236	4096	10609	6784	10918	6592
102	113	88	117	12769	7744	13689	9944	13221	10296
103	126	108	132	15876	11664	17424	13608	16632	14256
104	108	81	110	11664	6561	12100	8748	11880	8910
105	100	66	94	10000	4356	8836	6600	9400	6204
106	113	84	110	12769	7056	12100	9492	12430	9240
107	109	88	114	11881	7744	12996	9592	12426	10032
108	105	78	109	11025	6084	11881	8190	11445	8502
109	97	79	110	9409	6241	12100	7663	10670	8690
110	112	80	106	12544	6400	11236	8960	11872	8480
111	119	82	115	14161	6724	13225	9758	13685	9430
112	112	91	105	12544	8281	11025	10192	11760	9555
113	109	69	104	11881	4761	10816	7521	11336	7176
114	121	93	109	14641	8649	11881	11253	13189	10137
115	116	88	113	13456	7744	12769	10208	13108	9944
116	106	78	112	11236	6084	12544	8268	11872	8736
jml	**13082**	**9980**	**13266**	**1485598**	**869906**	**1528956**	**1133990**	**1503875**	**1150551**

Jumlah	13082	9980	13266
Rata-rata	112.78	86.03	114.36
Me	112.00	86.00	114.00
Mo	109.00	88.00	117.00
Var	89.25	98.10	102.86
SD	9.45	9.90	10.14
Min	95	62	89
Max	141	108	137
Rang	46	46	48

	r	a	b
X_1X_2	**0.798**	44.06983	0.817024
X_1X_3	**0.789**	48.05554	0.75226
X_2X_3	**0.707**	37.45729	0.658598

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_3
(KEPUASAN KERJA)

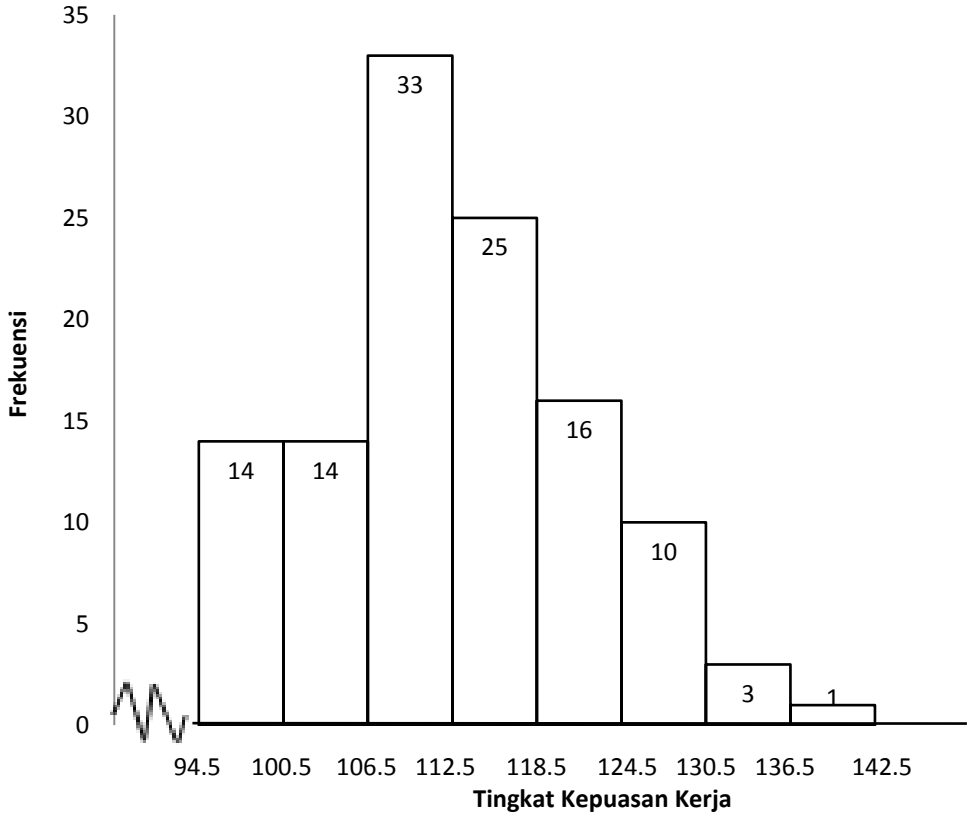
1. Menentukan Rentang
   Rentang = Data terbesar – data terkecil
   = 141 - 95
   = 46

2. Menentukan banyak kelas
   K = 1 + 3,3 log n
   = 1 + 3,3 log 116
   = 1 + 6.81
   = 7.81 ⟶ 8

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)
   Kelas Interval = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{46}{8} = 5.89 \longrightarrow 6$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	F Absolut	F. Relatif	Kumulatif
1	95 - 100	94.5	14	12.07%	12.07%
2	101 - 106	100.5	14	12.07%	24.14%
3	107 - 112	106.5	33	28.45%	52.59%
4	113 - 118	112.5	25	21.55%	74.14%
5	119 - 124	118.5	16	13.79%	87.93%
6	125 - 130	124.5	10	8.62%	96.55%
7	131 - 136	130.5	3	2.59%	99.14%
8	137 - 142	136.5	1	0.86%	100.00%
			116	100.00%	


35
30
25
20
15
10
5
0
Frekuensi
14
14
33
25
16
10
3
1
94.5
100.5
106.5
112.5
118.5
124.5
130.5
136.5
142.5
Tingkat Kepuasan Kerja

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_1
(PENGEMBANGAN KARIR)

1. Menentukan Rentang

   Rentang = Data terbesar – data terkecil
   = 108 - 62
   = 46

2. Menentukan banyak kelas

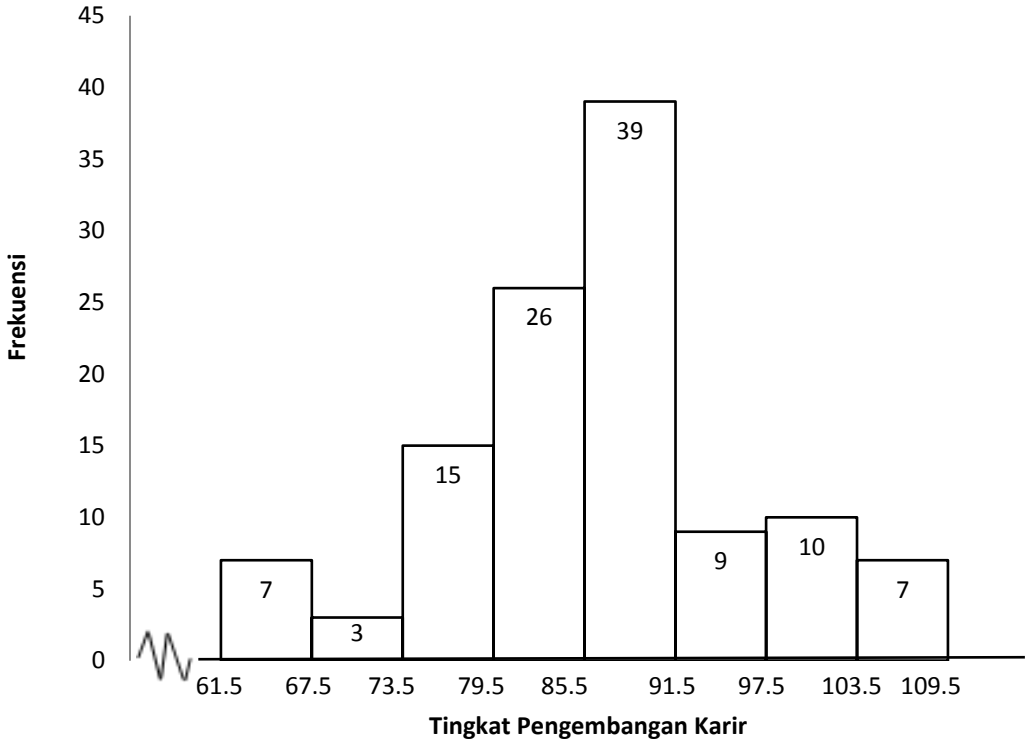
   K = 1 + 3,3 log n
   = 1 + 3,3 log 116
   = 1 + 6.81
   = 7.81 ⟶ 8

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

   Kelas Interval = Rentang / Banyak Kelas = 46 / 8 = 5.89 ⟶ 6

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	F Absolut	F. Relatif	Kumulatif
1	62 - 67	61.5	7	6.03%	6.03%
2	68 - 73	67.5	3	2.59%	8.62%
3	74 - 79	73.5	15	12.93%	21.55%
4	80 - 85	79.5	26	22.41%	43.97%
5	86 - 91	85.5	39	33.62%	77.59%
6	92 - 97	91.5	9	7.76%	85.34%
7	98 - 103	97.5	10	8.62%	93.97%
8	104 - 109	103.5	7	6.03%	100.00%
			116	100.00%	


45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
Frekuensi
7
3
15
26
39
9
10
7
61.5
67.5
73.5
79.5
85.5
91.5
97.5
103.5
109.5
Tingkat Pengembangan Karir

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_2
(MOTIVASI INSTRINSIK)

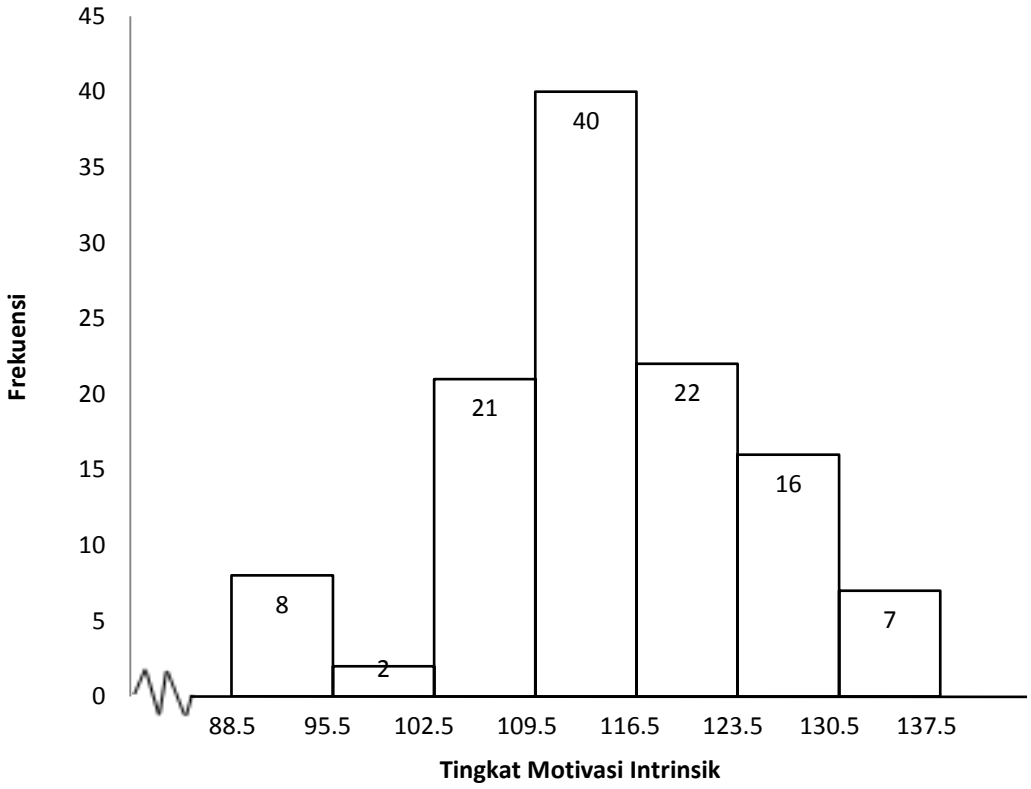
1. Menentukan Rentang
   Rentang = Data terbesar – data terkecil
   = 137 - 89
   = 48

2. Menentukan banyak kelas
   K = 1 + 3,3 log n
   = 1 + 3,3 log 116
   = 1 + 6.81
   = 7.81 → 7

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)
   Kelas Interval = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{48}{7} = 6.86 \rightarrow 7$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	F Absolut	F. Relatif	Kumulatif
1	89 - 95	88.5	8	6.90%	6.90%
2	96 - 102	95.5	2	1.72%	8.62%
3	103 - 109	102.5	21	18.10%	26.72%
4	110 - 116	109.5	40	34.48%	61.21%
5	117 - 123	116.5	22	18.97%	80.17%
6	124 - 130	123.5	16	13.79%	93.97%
7	131 - 137	130.5	7	6.03%	100.00%
			116	100.00%	


45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
Frekuensi
8
2
21
40
22
16
7
88.5
95.5
102.5
109.5
116.5
123.5
130.5
137.5
Tingkat Motivasi Intrinsik

LAMPIRAN 6 :
PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS

Normalitas Galat X_1 terhadap X_3

$\hat{X}_3 = 48{,}056 + 0{,}752\ X_1$

No	X_1	X_3	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$
1	101	121	124.01	-3.01
2	86	117	112.73	4.27
3	82	102	109.72	-7.72
4	101	119	124.01	-5.01
5	82	109	109.72	-0.72
6	89	109	114.98	-5.98
7	91	112	116.49	-4.49
8	64	95	96.18	-1.18
9	74	109	103.70	5.30
10	65	96	96.94	-0.94
11	88	114	114.23	-0.23
12	84	115	111.22	3.78
13	88	111	114.23	-3.23
14	62	98	94.68	3.32
15	81	116	108.97	7.03
16	85	117	111.98	5.02
17	87	124	113.48	10.52
18	87	115	113.48	1.52
19	79	109	107.46	1.54
20	80	106	108.22	-2.22
21	84	111	111.22	-0.22
22	104	120	126.26	-6.26
23	84	114	111.22	2.78
24	82	109	109.72	-0.72
25	75	97	104.46	-7.46
26	101	121	124.01	-3.01
27	86	117	112.73	4.27
28	82	102	109.72	-7.72
29	86	111	112.73	-1.73
30	64	97	96.18	0.82
31	88	116	114.23	1.77
32	76	98	105.21	-7.21
33	88	111	114.23	-3.23
34	101	129	124.01	4.99
35	92	119	117.24	1.76
36	87	115	113.48	1.52
37	83	118	110.47	7.53
38	86	112	112.73	-0.73
39	87	117	113.48	3.52
40	103	122	125.51	-3.51

$X_3 - \hat{X}_3$	f	$f_{kum} \leq$	z	F(z)	S(z)	| F(z) - S(z) |
-15.74	1	1	-2.68	0.0037	0.0086	0.0049
-13.74	1	2	-2.33	0.0098	0.0172	0.0074
-10.46	1	3	-1.78	0.0378	0.0259	0.0120
-10.25	1	4	-1.74	0.0409	0.0345	0.0065
-9.46	1	5	-1.60	0.0543	0.0431	0.0112
-8.97	1	6	-1.52	0.0640	0.0517	0.0123
-8.46	1	7	-1.44	0.0755	0.0603	0.0152
-7.97	1	8	-1.35	0.0883	0.0690	0.0193
-7.72	1	9	-1.31	0.0952	0.0776	0.0176
-7.72	1	10	-1.31	0.0952	0.0862	0.0090
-7.48	1	11	-1.27	0.1023	0.0948	0.0075
-7.46	1	12	-1.26	0.1030	0.1034	0.0004
-7.22	1	13	-1.22	0.1106	0.1121	0.0015
-7.21	1	14	-1.22	0.1108	0.1207	0.0099
-6.75	1	15	-1.14	0.1262	0.1293	0.0031
-6.48	1	16	-1.10	0.1361	0.1379	0.0019
-6.26	1	17	-1.06	0.1442	0.1466	0.0023
-5.98	1	18	-1.01	0.1553	0.1552	0.0002
-5.98	1	19	-1.01	0.1557	0.1638	0.0081
-5.74	1	20	-0.97	0.1656	0.1724	0.0068
-5.70	1	21	-0.97	0.1670	0.1810	0.0140
-5.23	1	22	-0.89	0.1879	0.1897	0.0018
-5.23	1	23	-0.89	0.1879	0.1983	0.0104
-5.23	1	24	-0.89	0.1879	0.2069	0.0190
-5.20	1	25	-0.88	0.1894	0.2155	0.0262
-5.01	1	26	-0.85	0.1983	0.2241	0.0258
-4.98	1	27	-0.84	0.1999	0.2328	0.0329
-4.73	1	28	-0.80	0.2119	0.2414	0.0295
-4.49	1	29	-0.76	0.2239	0.2500	0.0261
-4.49	1	30	-0.76	0.2239	0.2586	0.0347
-3.73	1	31	-0.63	0.2645	0.2672	0.0028
-3.51	1	32	-0.59	0.2766	0.2759	0.0008
-3.27	1	33	-0.55	0.2905	0.2845	0.0060
-3.23	1	34	-0.55	0.2928	0.2931	0.0003
-3.23	1	35	-0.55	0.2928	0.3017	0.0089
-3.01	1	36	-0.51	0.3061	0.3103	0.0043
-3.01	1	37	-0.51	0.3061	0.3190	0.0129
-2.73	1	38	-0.46	0.3230	0.3276	0.0046
-2.22	1	39	-0.37	0.3549	0.3362	0.0187
-1.73	1	40	-0.29	0.3862	0.3448	0.0414

41	87	114	113.48	0.52	-1.73	1	41	-0.29	0.3862	0.3534	0.0328
42	87	113	113.48	-0.48	-1.71	1	42	-0.29	0.3873	0.3621	0.0252
43	79	110	107.46	2.54	-1.51	1	43	-0.25	0.4004	0.3707	0.0297
44	104	126	126.26	-0.26	-1.46	1	44	-0.24	0.4035	0.3793	0.0242
45	86	108	112.73	-4.73	-1.26	1	45	-0.21	0.4168	0.3879	0.0289
46	84	114	111.22	2.78	-1.23	1	46	-0.20	0.4189	0.3966	0.0224
47	90	118	115.74	2.26	-1.18	1	47	-0.20	0.4221	0.4052	0.0169
48	75	95	104.46	-9.46	-1.00	1	48	-0.17	0.4344	0.4138	0.0206
49	88	109	114.23	-5.23	-0.97	1	49	-0.16	0.4366	0.4224	0.0141
50	85	107	111.98	-4.98	-0.94	1	50	-0.15	0.4387	0.4310	0.0077
51	90	128	115.74	12.26	-0.73	1	51	-0.12	0.4527	0.4397	0.0130
52	80	127	108.22	18.78	-0.72	1	52	-0.12	0.4532	0.4483	0.0050
53	79	106	107.46	-1.46	-0.72	1	53	-0.12	0.4532	0.4569	0.0037
54	74	109	103.70	5.30	-0.71	1	54	-0.12	0.4538	0.4655	0.0117
55	89	116	114.98	1.02	-0.48	1	55	-0.08	0.4695	0.4741	0.0047
56	63	96	95.43	0.57	-0.47	1	56	-0.08	0.4700	0.4828	0.0128
57	87	106	113.48	-7.48	-0.26	1	57	-0.04	0.4841	0.4914	0.0073
58	96	110	120.25	-10.25	-0.23	1	58	-0.03	0.4863	0.5000	0.0137
59	83	116	110.47	5.53	-0.22	1	59	-0.03	0.4868	0.5086	0.0218
60	81	100	108.97	-8.97	0.01	1	60	0.01	0.5026	0.5172	0.0147
61	105	131	127.02	3.98	0.52	1	61	0.09	0.5373	0.5259	0.0114
62	80	101	108.22	-7.22	0.57	1	62	0.10	0.5405	0.5345	0.0061
63	78	109	106.71	2.29	0.77	1	63	0.14	0.5540	0.5431	0.0109
64	72	97	102.20	-5.20	0.78	1	64	0.14	0.5546	0.5517	0.0028
65	79	99	107.46	-8.46	0.82	1	65	0.14	0.5573	0.5603	0.0031
66	99	129	122.50	6.50	1.00	1	66	0.18	0.5696	0.5690	0.0006
67	88	115	114.23	0.77	1.02	1	67	0.18	0.5707	0.5776	0.0069
68	94	103	118.74	-15.74	1.28	1	68	0.22	0.5882	0.5862	0.0020
69	103	129	125.51	3.49	1.50	1	69	0.26	0.6025	0.5948	0.0077
70	86	111	112.73	-1.73	1.52	1	70	0.26	0.6041	0.6034	0.0006
71	91	131	116.49	14.51	1.52	1	71	0.26	0.6041	0.6121	0.0080
72	98	115	121.75	-6.75	1.54	1	72	0.27	0.6051	0.6207	0.0156
73	85	106	111.98	-5.98	1.76	1	73	0.30	0.6197	0.6293	0.0096
74	86	110	112.73	-2.73	1.77	1	74	0.31	0.6202	0.6379	0.0177
75	90	120	115.74	4.26	1.77	1	75	0.31	0.6202	0.6466	0.0263
76	90	102	115.74	-13.74	1.78	1	76	0.31	0.6208	0.6552	0.0344
77	103	124	125.51	-1.51	2.26	1	77	0.39	0.6519	0.6638	0.0118
78	79	111	107.46	3.54	2.29	1	78	0.39	0.6535	0.6724	0.0190
79	87	117	113.48	3.52	2.31	1	79	0.40	0.6550	0.6810	0.0261
80	74	98	103.70	-5.70	2.54	1	80	0.44	0.6689	0.6897	0.0208
81	82	111	109.72	1.28	2.78	1	81	0.48	0.6836	0.6983	0.0147
82	91	120	116.49	3.51	2.78	1	82	0.48	0.6836	0.7069	0.0233
83	90	110	115.74	-5.74	3.01	1	83	0.52	0.6975	0.7155	0.0180
84	73	106	102.95	3.05	3.01	1	84	0.52	0.6975	0.7241	0.0266
85	93	121	117.99	3.01	3.05	1	85	0.52	0.6999	0.7328	0.0329
86	105	135	127.02	7.98	3.32	1	86	0.57	0.7158	0.7414	0.0256
87	83	110	110.47	-0.47	3.49	1	87	0.60	0.7254	0.7500	0.0246

88	92	127	117.24	9.76
89	97	122	121.00	1.00
90	93	126	117.99	8.01
91	104	141	126.26	14.74
92	86	109	112.73	-3.73
93	97	120	121.00	-1.00
94	84	112	111.22	0.78
95	104	125	126.26	-1.26
96	88	109	114.23	-5.23
97	81	101	108.97	-7.97
98	87	107	113.48	-6.48
99	93	118	117.99	0.01
100	99	124	122.50	1.50
101	64	106	96.18	9.82
102	88	113	114.23	-1.23
103	108	126	129.27	-3.27
104	81	108	108.97	-0.97
105	66	100	97.69	2.31
106	84	113	111.22	1.78
107	88	109	114.23	-5.23
108	78	105	106.71	-1.71
109	79	97	107.46	-10.46
110	80	112	108.22	3.78
111	82	119	109.72	9.28
112	91	112	116.49	-4.49
113	69	109	99.94	9.06
114	93	121	117.99	3.01
115	88	116	114.23	1.77
116	78	106	106.71	-0.71

3.51	1	88	0.60	0.7268	0.7586	0.0319
3.52	1	89	0.60	0.7272	0.7672	0.0400
3.52	1	90	0.60	0.7272	0.7759	0.0486
3.54	1	91	0.61	0.7281	0.7845	0.0564
3.78	1	92	0.65	0.7415	0.7931	0.0516
3.78	1	93	0.65	0.7420	0.8017	0.0598
3.98	1	94	0.68	0.7528	0.8103	0.0575
4.26	1	95	0.73	0.7676	0.8190	0.0513
4.27	1	96	0.73	0.7681	0.8276	0.0595
4.27	1	97	0.73	0.7681	0.8362	0.0681
4.99	1	98	0.86	0.8037	0.8448	0.0411
5.02	1	99	0.86	0.8052	0.8534	0.0482
5.30	1	100	0.91	0.8177	0.8621	0.0443
5.30	1	101	0.91	0.8177	0.8707	0.0529
5.53	1	102	0.95	0.8280	0.8793	0.0513
6.50	1	103	1.11	0.8667	0.8879	0.0212
7.03	1	104	1.20	0.8854	0.8966	0.0112
7.53	1	105	1.29	0.9009	0.9052	0.0042
7.98	1	106	1.36	0.9138	0.9138	0.0000
8.01	1	107	1.37	0.9144	0.9224	0.0080
9.06	1	108	1.55	0.9391	0.9310	0.0080
9.28	1	109	1.59	0.9435	0.9397	0.0039
9.76	1	110	1.67	0.9522	0.9483	0.0040
9.82	1	111	1.68	0.9532	0.9569	0.0037
10.52	1	112	1.80	0.9638	0.9655	0.0017
12.26	1	113	2.09	0.9818	0.9741	0.0077
14.51	1	114	2.48	0.9934	0.9828	0.0106
14.74	1	115	2.51	0.9940	0.9914	0.0027
18.78	1	116	3.20	0.9993	1.0000	0.0007

mean -0.030
st. deviasi 5.873

L_{hitung} 0.0681
L_{tabel} 0.0823

Hipotesis
H_o : Galat taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal
H_1 : Galat taksiran tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan
Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_o diterima
Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_o ditolak

Keputusan
karena $L_{hitung} = 0{,}0681 < L_{tabel} = 0{,}0823$,
maka Ho diterima sehingga galat taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal

41	118	114	115.22	-1.22	-2.13	1	41	-0.31	0.3777	0.3534	0.0243
42	117	113	114.56	-1.56	-2.13	1	42	-0.31	0.3777	0.3621	0.0156
43	111	110	110.61	-0.61	-1.95	1	43	-0.28	0.3880	0.3707	0.0173
44	128	126	121.81	4.19	-1.95	1	44	-0.28	0.3880	0.3793	0.0087
45	110	108	109.95	-1.95	-1.86	1	45	-0.27	0.3933	0.3879	0.0053
46	110	114	109.95	4.05	-1.56	1	46	-0.23	0.4104	0.3966	0.0138
47	119	118	115.88	2.12	-1.56	1	47	-0.23	0.4104	0.4052	0.0052
48	106	95	107.31	-12.31	-1.22	1	48	-0.18	0.4303	0.4138	0.0165
49	112	109	111.27	-2.27	-1.22	1	49	-0.18	0.4303	0.4224	0.0079
50	107	107	107.97	-0.97	-1.11	1	50	-0.16	0.4368	0.4310	0.0058
51	126	128	120.49	7.51	-0.97	1	51	-0.14	0.4450	0.4397	0.0053
52	108	127	108.63	18.37	-0.95	1	52	-0.13	0.4463	0.4483	0.0019
53	115	106	113.24	-7.24	-0.92	1	53	-0.13	0.4477	0.4569	0.0092
54	95	109	100.06	8.94	-0.61	1	54	-0.08	0.4666	0.4655	0.0011
55	111	116	110.61	5.39	-0.58	1	55	-0.08	0.4680	0.4741	0.0062
56	93	96	98.74	-2.74	-0.44	1	56	-0.06	0.4762	0.4828	0.0066
57	115	106	113.24	-7.24	-0.44	1	57	-0.06	0.4762	0.4914	0.0152
58	105	110	106.65	3.35	-0.22	1	58	-0.03	0.4897	0.5000	0.0103
59	108	116	108.63	7.37	-0.09	1	59	-0.01	0.4977	0.5086	0.0110
60	106	100	107.31	-7.31	0.10	1	60	0.02	0.5086	0.5172	0.0086
61	133	131	125.10	5.90	0.19	1	61	0.04	0.5141	0.5259	0.0117
62	117	101	114.56	-13.56	0.39	1	62	0.07	0.5262	0.5345	0.0082
63	106	109	107.31	1.69	0.60	1	63	0.10	0.5383	0.5431	0.0048
64	97	97	101.38	-4.38	0.67	1	64	0.11	0.5424	0.5517	0.0093
65	102	99	104.68	-5.68	0.89	1	65	0.14	0.5558	0.5603	0.0045
66	132	129	124.45	4.56	1.03	1	66	0.16	0.5640	0.5690	0.0050
67	127	115	121.15	-6.15	1.10	1	67	0.17	0.5680	0.5776	0.0096
68	111	103	110.61	-7.61	1.37	1	68	0.21	0.5840	0.5862	0.0022
69	126	129	120.49	8.51	1.44	1	69	0.22	0.5880	0.5948	0.0068
70	111	111	110.61	0.39	1.56	1	70	0.24	0.5947	0.6034	0.0088
71	127	131	121.15	9.85	1.69	1	71	0.26	0.6024	0.6121	0.0096
72	126	115	120.49	-5.49	1.71	1	72	0.26	0.6038	0.6207	0.0169
73	127	106	121.15	-15.15	1.78	1	73	0.27	0.6077	0.6293	0.0216
74	107	110	107.97	2.03	1.78	1	74	0.27	0.6077	0.6379	0.0302
75	115	120	113.24	6.76	1.87	1	75	0.29	0.6130	0.6466	0.0335
76	128	102	121.81	-19.81	2.03	1	76	0.31	0.6220	0.6552	0.0332
77	132	124	124.45	-0.44	2.12	1	77	0.32	0.6272	0.6638	0.0366
78	94	111	99.40	11.60	3.01	1	78	0.46	0.6761	0.6724	0.0037
79	108	117	108.63	8.37	3.05	1	79	0.46	0.6786	0.6810	0.0024
80	117	98	114.56	-16.56	3.35	1	80	0.51	0.6943	0.6897	0.0046
81	109	111	109.29	1.71	3.37	1	81	0.51	0.6955	0.6983	0.0028
82	118	120	115.22	4.78	3.46	1	82	0.53	0.7003	0.7069	0.0066
83	108	110	108.63	1.37	3.76	1	83	0.57	0.7154	0.7155	0.0001
84	117	106	114.56	-8.56	4.05	1	84	0.61	0.7302	0.7241	0.0061
85	119	121	115.88	5.12	4.08	1	85	0.62	0.7314	0.7328	0.0014
86	137	135	127.74	7.26	4.19	1	86	0.63	0.7370	0.7414	0.0044
87	116	110	113.90	-3.90	4.39	1	87	0.66	0.7468	0.7500	0.0032

88	116	127	113.90	13.10	4.44	1	88	0.67	0.7490	0.7586	0.0096
89	121	122	117.20	4.80	4.44	1	89	0.67	0.7490	0.7672	0.0182
90	114	126	112.58	13.42	4.56	1	90	0.69	0.7545	0.7759	0.0214
91	137	141	127.74	13.26	4.69	1	91	0.71	0.7607	0.7845	0.0237
92	130	109	123.13	-14.13	4.78	1	92	0.72	0.7650	0.7931	0.0281
93	120	120	116.54	3.46	4.80	1	93	0.73	0.7660	0.8017	0.0357
94	108	112	108.63	3.37	5.12	1	94	0.77	0.7804	0.8103	0.0300
95	130	125	123.13	1.87	5.35	1	95	0.81	0.7903	0.8190	0.0287
96	116	109	113.90	-4.90	5.39	1	96	0.81	0.7922	0.8276	0.0354
97	110	101	109.95	-8.95	5.76	1	97	0.87	0.8075	0.8362	0.0287
98	113	107	111.92	-4.92	5.90	1	98	0.89	0.8131	0.8448	0.0317
99	113	118	111.92	6.08	6.08	1	99	0.92	0.8202	0.8534	0.0332
100	112	124	111.27	12.74	6.08	1	100	0.92	0.8202	0.8621	0.0418
101	103	106	105.33	0.67	6.76	1	101	1.02	0.8457	0.8707	0.0249
102	117	113	114.56	-1.56	7.26	1	102	1.09	0.8629	0.8793	0.0164
103	132	126	124.45	1.56	7.37	1	103	1.11	0.8665	0.8879	0.0214
104	110	108	109.95	-1.95	7.51	1	104	1.13	0.8709	0.8966	0.0256
105	94	100	99.40	0.60	8.37	1	105	1.26	0.8961	0.9052	0.0090
106	110	113	109.95	3.05	8.51	1	106	1.28	0.8998	0.9138	0.0140
107	114	109	112.58	-3.58	8.94	1	107	1.34	0.9106	0.9224	0.0118
108	109	105	109.29	-4.29	9.17	1	108	1.38	0.9161	0.9310	0.0150
109	110	97	109.95	-12.95	9.85	1	109	1.48	0.9307	0.9397	0.0089
110	106	112	107.31	4.69	11.60	1	110	1.74	0.9593	0.9483	0.0110
111	115	119	113.24	5.76	11.71	1	111	1.76	0.9608	0.9569	0.0039
112	105	112	106.65	5.35	12.74	1	112	1.91	0.9721	0.9655	0.0066
113	104	109	105.99	3.01	13.10	1	113	1.97	0.9754	0.9741	0.0013
114	109	121	109.29	11.71	13.26	1	114	1.99	0.9768	0.9828	0.0060
115	113	116	111.92	4.08	13.42	1	115	2.02	0.9780	0.9914	0.0133
116	112	106	111.27	-5.27	18.37	1	116	2.76	0.9971	1.0000	0.0029

mean -0.046
st. deviasi 6.681

L_{hitung} 0.0418
L_{tabel} 0.0823

Hipotesis
H_0 : Galat taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal
H_1 : Galat taksiran tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan
Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima
Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Keputusan
karena $L_{hitung} = 0{,}0418 < L_{tabel} = 0{,}0823$,
maka Ho diterima sehingga galat taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Normalitas Galat X_1 terhadap X_2

$\bar{X}_2 = 44{,}070 + 0{,}817\ X_1$

No	X_1	X_2	$\bar{X}_2$	$X_2 - \bar{X}_2$	$X_2 - \bar{X}_2$	f	$f_{kum} \leq$	z	F(z)	S(z)	| F(z) - S(z)|
1	101	130	126.59	3.41	-17.50	1	1	-2.79	0.0026	0.0086	0.0060
2	86	118	114.33	3.67	-14.61	1	2	-2.33	0.0099	0.0172	0.0074
3	82	110	111.06	-1.06	-13.42	1	3	-2.14	0.0162	0.0259	0.0097
4	101	117	126.59	-9.59	-12.95	1	4	-2.07	0.0194	0.0345	0.0151
5	82	107	111.06	-4.06	-11.05	1	5	-1.76	0.0391	0.0431	0.0040
6	89	110	116.78	-6.78	-9.87	1	6	-1.57	0.0580	0.0517	0.0063
7	91	117	118.42	-1.42	-9.60	1	7	-1.53	0.0632	0.0603	0.0028
8	64	89	96.36	-7.36	-9.59	1	8	-1.53	0.0634	0.0690	0.0055
9	74	114	104.53	9.47	-9.53	1	9	-1.52	0.0646	0.0776	0.0130
10	65	93	97.18	-4.18	-7.36	1	10	-1.17	0.1211	0.0862	0.0349
11	88	118	115.97	2.03	-7.36	1	11	-1.17	0.1211	0.0948	0.0262
12	84	111	112.70	-1.70	-7.33	1	12	-1.17	0.1219	0.1034	0.0185
13	88	120	115.97	4.03	-7.15	1	13	-1.14	0.1279	0.1121	0.0159
14	62	92	94.72	-2.72	-7.05	1	14	-1.12	0.1312	0.1207	0.0106
15	81	122	110.25	11.75	-6.78	1	15	-1.08	0.1406	0.1293	0.0113
16	85	124	113.52	10.49	-6.61	1	16	-1.05	0.1468	0.1379	0.0088
17	87	132	115.15	16.85	-6.51	1	17	-1.03	0.1504	0.1466	0.0039
18	87	118	115.15	2.85	-6.05	1	18	-0.96	0.1684	0.1552	0.0133
19	79	115	108.61	6.39	-5.89	1	19	-0.94	0.1748	0.1638	0.0110
20	80	112	109.43	2.57	-5.78	1	20	-0.92	0.1795	0.1724	0.0070
21	84	117	112.70	4.30	-4.70	1	21	-0.74	0.2285	0.1810	0.0475
22	104	130	129.04	0.96	-4.33	1	22	-0.69	0.2467	0.1897	0.0570
23	84	116	112.70	3.30	-4.25	1	23	-0.67	0.2510	0.1983	0.0527
24	82	113	111.06	1.94	-4.18	1	24	-0.66	0.2547	0.2069	0.0478
25	75	104	105.35	-1.35	-4.06	1	25	-0.64	0.2604	0.2155	0.0449
26	101	130	126.59	3.41	-3.99	1	26	-0.63	0.2641	0.2241	0.0400
27	86	118	114.33	3.67	-3.97	1	27	-0.63	0.2655	0.2328	0.0328
28	82	112	111.06	0.94	-3.88	1	28	-0.61	0.2700	0.2414	0.0286
29	86	113	114.33	-1.33	-3.43	1	29	-0.54	0.2944	0.2500	0.0444
30	64	89	96.36	-7.36	-3.33	1	30	-0.52	0.2998	0.2586	0.0412
31	88	117	115.97	1.03	-3.32	1	31	-0.52	0.3005	0.2672	0.0333
32	76	104	106.16	-2.16	-3.23	1	32	-0.51	0.3053	0.2759	0.0294
33	88	116	115.97	0.03	-2.97	1	33	-0.47	0.3205	0.2845	0.0360
34	101	125	126.59	-1.59	-2.72	1	34	-0.43	0.3345	0.2931	0.0414
35	92	117	119.23	-2.23	-2.70	1	35	-0.42	0.3360	0.3017	0.0343
36	87	116	115.15	0.85	-2.70	1	36	-0.42	0.3360	0.3103	0.0257
37	83	113	111.88	1.12	-2.60	1	37	-0.41	0.3418	0.3190	0.0228
38	86	114	114.33	-0.33	-2.54	1	38	-0.40	0.3452	0.3276	0.0176
39	87	115	115.15	-0.15	-2.32	1	39	-0.36	0.3584	0.3362	0.0222
40	103	128	128.22	-0.22	-2.23	1	40	-0.35	0.3635	0.3448	0.0187

41	87	118	115.15	2.85	-2.22	1	41	-0.35	0.3643	0.3534	0.0109
42	87	117	115.15	1.85	-2.16	1	42	-0.34	0.3679	0.3621	0.0058
43	79	111	108.61	2.39	-2.15	1	43	-0.34	0.3686	0.3707	0.0020
44	104	128	129.04	-1.04	-2.06	1	44	-0.32	0.3738	0.3793	0.0055
45	86	110	114.33	-4.33	-1.97	1	45	-0.31	0.3797	0.3879	0.0082
46	84	110	112.70	-2.70	-1.80	1	46	-0.28	0.3902	0.3966	0.0064
47	90	119	117.60	1.40	-1.70	1	47	-0.26	0.3962	0.4052	0.0090
48	75	106	105.35	0.66	-1.59	1	48	-0.25	0.4031	0.4138	0.0107
49	88	112	115.97	-3.97	-1.43	1	49	-0.22	0.4128	0.4224	0.0096
50	85	107	113.52	-6.51	-1.42	1	50	-0.22	0.4136	0.4310	0.0174
51	90	126	117.60	8.40	-1.35	1	51	-0.21	0.4181	0.4397	0.0215
52	80	108	109.43	-1.43	-1.33	1	52	-0.20	0.4189	0.4483	0.0293
53	79	115	108.61	6.39	-1.06	1	53	-0.16	0.4358	0.4569	0.0211
54	74	95	104.53	-9.53	-1.05	1	54	-0.16	0.4366	0.4655	0.0289
55	89	111	116.78	-5.78	-1.04	1	55	-0.16	0.4374	0.4741	0.0367
56	63	93	95.54	-2.54	-0.42	1	56	-0.06	0.4768	0.4828	0.0059
57	87	115	115.15	-0.15	-0.33	1	57	-0.04	0.4823	0.4914	0.0091
58	96	105	122.50	-17.50	-0.31	1	58	-0.04	0.4839	0.5000	0.0161
59	83	108	111.88	-3.88	-0.25	1	59	-0.03	0.4877	0.5086	0.0209
60	81	106	110.25	-4.25	-0.25	1	60	-0.03	0.4877	0.5172	0.0295
61	105	133	129.86	3.15	-0.22	1	61	-0.03	0.4894	0.5259	0.0365
62	80	117	109.43	7.57	-0.15	1	62	-0.02	0.4940	0.5345	0.0405
63	78	106	107.80	-1.80	-0.15	1	63	-0.02	0.4940	0.5431	0.0491
64	72	97	102.89	-5.89	0.03	1	64	0.01	0.5057	0.5517	0.0461
65	79	102	108.61	-6.61	0.03	1	65	0.01	0.5057	0.5603	0.0547
66	99	132	124.95	7.05	0.66	1	66	0.11	0.5452	0.5690	0.0237
67	88	127	115.97	11.03	0.85	1	67	0.15	0.5576	0.5776	0.0199
68	94	111	120.87	-9.87	0.94	1	68	0.16	0.5630	0.5862	0.0232
69	103	126	128.22	-2.22	0.96	1	69	0.16	0.5647	0.5948	0.0302
70	86	111	114.33	-3.33	0.96	1	70	0.16	0.5647	0.6034	0.0388
71	91	127	118.42	8.58	1.03	1	71	0.17	0.5692	0.6121	0.0429
72	98	126	124.14	1.86	1.03	1	72	0.17	0.5692	0.6207	0.0515
73	85	127	113.52	13.49	1.12	1	73	0.19	0.5745	0.6293	0.0548
74	86	107	114.33	-7.33	1.20	1	74	0.20	0.5799	0.6379	0.0581
75	90	115	117.60	-2.60	1.39	1	75	0.23	0.5913	0.6466	0.0553
76	90	128	117.60	10.40	1.40	1	76	0.23	0.5921	0.6552	0.0631
77	103	132	128.22	3.78	1.85	1	77	0.31	0.6199	0.6638	0.0439
78	79	94	108.61	-14.61	1.86	1	78	0.31	0.6207	0.6724	0.0517
79	87	108	115.15	-7.15	1.94	1	79	0.32	0.6251	0.6810	0.0560
80	74	117	104.53	12.47	2.03	1	80	0.33	0.6310	0.6897	0.0587
81	82	109	111.06	-2.06	2.39	1	81	0.39	0.6521	0.6983	0.0462
82	91	118	118.42	-0.42	2.57	1	82	0.42	0.6629	0.7069	0.0440
83	90	108	117.60	-9.60	2.85	1	83	0.47	0.6791	0.7155	0.0364
84	73	117	103.71	13.29	2.85	1	84	0.47	0.6791	0.7241	0.0450
85	93	119	120.05	-1.05	3.15	1	85	0.51	0.6958	0.7328	0.0369
86	105	137	129.86	7.15	3.30	1	86	0.54	0.7046	0.7414	0.0368
87	83	116	111.88	4.12	3.41	1	87	0.56	0.7107	0.7500	0.0393

88	92	116	119.23	-3.23
89	97	121	123.32	-2.32
90	93	114	120.05	-6.05
91	104	137	129.04	7.96
92	86	130	114.33	15.67
93	97	120	123.32	-3.32
94	84	108	112.70	-4.70
95	104	130	129.04	0.96
96	88	116	115.97	0.03
97	81	110	110.25	-0.25
98	87	113	115.15	-2.15
99	93	113	120.05	-7.05
100	99	112	124.95	-12.95
101	64	103	96.36	6.64
102	88	117	115.97	1.03
103	108	132	132.31	-0.31
104	81	110	110.25	-0.25
105	66	94	97.99	-3.99
106	84	110	112.70	-2.70
107	88	114	115.97	-1.97
108	78	109	107.80	1.20
109	79	110	108.61	1.39
110	80	106	109.43	-3.43
111	82	115	111.06	3.94
112	91	105	118.42	-13.42
113	69	104	100.44	3.56
114	93	109	120.05	-11.05
115	88	113	115.97	-2.97
116	78	112	107.80	4.20

3.41	1	88	0.56	0.7107	0.7586	0.0480
3.56	1	89	0.58	0.7185	0.7672	0.0487
3.67	1	90	0.60	0.7245	0.7759	0.0514
3.67	1	91	0.60	0.7245	0.7845	0.0600
3.78	1	92	0.61	0.7304	0.7931	0.0627
3.94	1	93	0.64	0.7386	0.8017	0.0631
4.03	1	94	0.65	0.7437	0.8103	0.0666
4.12	1	95	0.67	0.7481	0.8190	0.0709
4.20	1	96	0.68	0.7524	0.8276	0.0752
4.30	1	97	0.70	0.7573	0.8362	0.0789
6.39	1	98	1.03	0.8489	0.8448	0.0040
6.39	1	99	1.03	0.8489	0.8534	0.0046
6.64	1	100	1.07	0.8582	0.8621	0.0038
7.05	1	101	1.14	0.8723	0.8707	0.0016
7.15	1	102	1.15	0.8755	0.8793	0.0038
7.57	1	103	1.22	0.8890	0.8879	0.0010
7.96	1	104	1.28	0.9004	0.8966	0.0039
8.40	1	105	1.35	0.9121	0.9052	0.0070
8.58	1	106	1.38	0.9167	0.9138	0.0029
9.47	1	107	1.53	0.9365	0.9224	0.0140
10.40	1	108	1.67	0.9530	0.9310	0.0219
10.49	1	109	1.69	0.9543	0.9397	0.0146
11.03	1	110	1.78	0.9621	0.9483	0.0138
11.75	1	111	1.89	0.9707	0.9569	0.0138
12.47	1	112	2.01	0.9776	0.9655	0.0121
13.29	1	113	2.14	0.9837	0.9741	0.0096
13.49	1	114	2.17	0.9849	0.9828	0.0022
15.67	1	115	2.52	0.9941	0.9914	0.0027
16.85	1	116	2.71	0.9966	1.0000	0.0034

mean	-0.054
st. deviasi	6.244
L_{hitung}	0.0789
L_{tabel}	0.0823

Hipotesis

H_0 : Galat taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Galat taksiran tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Keputusan

karena $L_{hitung} = 0{,}0789 < L_{tabel} = 0{,}0823$,

maka Ho diterima sehingga galat taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal

PENGHITUNGAN JUMLAH KUADRAT (JK) GALAT X_1 DAN X_3

No.	X_1	k	X_3	ΣX_3	n	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2$	$\left\{\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}\right\}$
1	62	1	98	98	1	9604	9604	9604	0
2	63	2	96	96	1	9216	9216	9216	0
3	64	3	95	298	3	9025	29670	88804	68.66666667
4	64		97			9409		0	
5	64		106			11236		0	
6	65	4	96	96	1	9216	9216	9216	0
7	66	5	100	100	1	10000	10000	10000	0
8	69	6	109	109	1	11881	11881	11881	0
9	72	7	97	97	1	9409	9409	9409	0
10	73	8	106	106	1	11236	11236	11236	0
11	74	9	109	316	3	11881	33366	99856	80.66666667
12	74		109			11881		0	
13	74		98			9604		0	
14	75	10	97	192	2	9409	18434	36864	2
15	75		95			9025		0	
16	76	11	98	98	1	9604	9604	9604	0
17	78	12	109	320	3	11881	34142	102400	8.666666667
18	78		105			11025		0	
19	78		106			11236		0	
20	79	13	109	632	6	11881	66748	399424	177.3333333
21	79		110			12100		0	
22	79		106			11236		0	
23	79		99			9801		0	
24	79		111			12321		0	
25	79		97			9409		0	
26	80	14	106	446	4	11236	50110	198916	381
27	80		127			16129		0	
28	80		101			10201		0	
29	80		112			12544		0	
30	81	15	116	425	4	13456	45321	180625	164.75
31	81		100			10000		0	
32	81		101			10201		0	
33	81		108			11664		0	
34	82	16	102	652	6	10404	71052	425104	201.3333333
35	82		109			11881		0	
36	82		109			11881		0	
37	82		102			10404		0	
38	82		111			12321		0	
39	82		119			14161		0	
40	83	17	118	344	3	13924	39480	118336	34.66666667
41	83		116			13456		0	
42	83		110			12100		0	

No.	X_1	k	X_3	ΣX_3	n	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2$	$\left\{\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}\right\}$
43	84	18	115	679	6	13225	76851	461041	10.83333333
44	84		111			12321		0	
45	84		114			12996		0	
46	84		114			12996		0	
47	84		112			12544		0	
48	84		113			12769		0	
49	85	19	117	330	3	13689	36374	108900	74
50	85		107			11449		0	
51	85		106			11236		0	
52	86	20	117	895	8	13689	100209	801025	80.875
53	86		117			13689		0	
54	86		111			12321		0	
55	86		112			12544		0	
56	86		108			11664		0	
57	86		111			12321		0	
58	86		110			12100		0	
59	86		109			11881		0	
60	87	21	124	1028	9	15376	117654	1056784	233.5555556
61	87		115			13225		0	
62	87		115			13225		0	
63	87		117			13689		0	
64	87		114			12996		0	
65	87		113			12769		0	
66	87		106			11236		0	
67	87		117			13689		0	
68	87		107			11449		0	
69	88	22	114	1233	11	12996	138287	1520289	78.90909091
70	88		111			12321		0	
71	88		116			13456		0	
72	88		111			12321		0	
73	88		109			11881		0	
74	88		110			12100		0	
75	88		115			13225		0	
76	88		109			11881		0	
77	88		113			12769		0	
78	88		109			11881		0	
79	88		116			13456		0	
80	89	23	109	225	2	11881	25337	50625	24.5
81	89		116			13456		0	
82	90	24	118	578	5	13924	67212	334084	395.2
83	90		128			16384		0	
84	90		120			14400		0	
85	90		102			10404		0	
86	90		110			12100		0	

No.	X_1	k	X_3	ΣX_3	n	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2$	$\left\{\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}\right\}$
87	91	25	112	475	4	12544	56649	225625	242.75
88	91		131			17161		0	
89	91		120			14400		0	
90	91		112			12544		0	
91	92	26	119	246	2	14161	30290	60516	32
92	92		127			16129		0	
93	93	27	121	486	4	14641	59082	236196	33
94	93		126			15876		0	
95	93		118			13924		0	
96	93		121			14641		0	
97	94	28	103	103	1	10609	10609	10609	0
98	97	29	122	242	2	14884	29284	58564	2
99	97		120			14400		0	
100	98	30	115	115	1	13225	13225	13225	0
101	99	31	129	253	2	16641	32017	64009	12.5
102	99		124			15376		0	
103	101	32	121	490	4	14641	60084	240100	59
104	101		119			14161		0	
105	101		121			14641		0	
106	101		129			16641		0	
107	103	33	122	375	3	14884	46901	140625	26
108	103		129			16641		0	
109	103		124			15376		0	
110	104	34	120	512	4	14400	65782	262144	246
111	104		126			15876		0	
112	104		141			19881		0	
113	104		125			15625		0	
114	105	35	131	266	2	17161	35386	70756	8
115	105		135			18225		0	
116	108	36	126	126	1	15876	15876	15876	0
					116	1485598	1485598	7461488	2678.206313

PENGHITUNGAN JUMLAH KUADRAT (JK) GALAT X_2 DAN X_3

No.	X_2	k	X_3	ΣX_3	n	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2$	$\left\{\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}\right\}$
1	89	1	95	192	2	9025	18434	36864	2
2	89		97			9409		0	
3	92	2	98	98	1	9604	9604	9604	0
4	93	3	96	192	2	9216	18432	36864	0
5	93		96			9216		0	
6	94	4	111	211	2	12321	22321	44521	60.5
7	94		100			10000		0	
8	95	5	109	109	1	11881	11881	11881	0
9	97	6	97	97	1	9409	9409	9409	0
10	102	7	99	99	1	9801	9801	9801	0
11	103	8	106	106	1	11236	11236	11236	0
12	104	9	97	304	3	9409	30894	92416	88.66666667
13	104		98			9604		0	
14	104		109			11881		0	
15	105	10	110	222	2	12100	24644	49284	2
16	105		112			12544		0	
17	106	11	95	416	4	9025	43450	173056	186
18	106		100			10000		0	
19	106		109			11881		0	
20	106		112			12544		0	
21	107	12	109	326	3	11881	35430	106276	4.666666667
22	107		107			11449		0	
23	107		110			12100		0	
24	108	13	127	582	5	16129	67918	338724	173.2
25	108		116			13456		0	
26	108		117			13689		0	
27	108		110			12100		0	
28	108		112			12544		0	
29	109	14	111	337	3	12321	37987	113569	130.6666667
30	109		105			11025		0	
31	109		121			14641		0	
32	110	15	102	852	8	10404	90988	725904	250
33	110		109			11881		0	
34	110		108			11664		0	
35	110		114			12996		0	
36	110		101			10201		0	
37	110		108			11664		0	
38	110		113			12769		0	
39	110		97			9409		0	
40	111	16	115	555	5	13225	61711	308025	106
41	111		110			12100		0	
42	111		116			13456		0	

No.	X_2	k	X_3	ΣX_3	n	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2$	$\left\{\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}\right\}$
43	111		103			10609		0	
44	111		111			12321		0	
45	112	17	106	547	5	11236	60133	299209	291.2
46	112		102			10404		0	
47	112		109			11881		0	
48	112		124			15376		0	
49	112		106			11236		0	
50	113	18	109	679	6	11881	76955	461041	114.8333333
51	113		111			12321		0	
52	113		118			13924		0	
53	113		107			11449		0	
54	113		118			13924		0	
55	113		116			13456		0	
56	114	19	109	456	4	11881	52182	207936	198
57	114		112			12544		0	
58	114		126			15876		0	
59	114		109			11881		0	
60	115	20	109	677	6	11881	76603	458329	214.8333333
61	115		117			13689		0	
62	115		106			11236		0	
63	115		106			11236		0	
64	115		120			14400		0	
65	115		119			14161		0	
66	116	21	114	686	6	12996	78652	470596	219.3333333
67	116		111			12321		0	
68	116		115			13225		0	
69	116		110			12100		0	
70	116		127			16129		0	
71	116		109			11881		0	
72	117	22	119	1108	10	14161	123222	1227664	455.6
73	117		112			12544		0	
74	117		111			12321		0	
75	117		116			13456		0	
76	117		119			14161		0	
77	117		113			12769		0	
78	117		101			10201		0	
79	117		98			9604		0	
80	117		106			11236		0	
81	117		113			12769		0	
82	118	23	117	697	6	13689	80995	485809	26.83333333
83	118		114			12996		0	
84	118		115			13225		0	
85	118		117			13689		0	
86	118		114			12996		0	

No.	X_2	k	X_3	ΣX_3	n	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2$	$\left\{\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n}\right\}$
87	118		120			14400		0	
88	119	24	118	239	2	13924	28565	57121	4.5
89	119		121			14641		0	
90	120	25	111	231	2	12321	26721	53361	40.5
91	120		120			14400		0	
92	121	26	122	122	1	14884	14884	14884	0
93	122	27	116	116	1	13456	13456	13456	0
94	124	28	117	117	1	13689	13689	13689	0
95	125	29	129	129	1	16641	16641	16641	0
96	126	30	128	372	3	16384	46250	138384	122
97	126		129			16641		0	
98	126		115			13225		0	
99	127	31	115	352	3	13225	41622	123904	320.6666667
100	127		131			17161		0	
101	127		106			11236		0	
102	128	32	122	350	3	14884	41164	122500	330.6666667
103	128		126			15876		0	
104	128		102			10404		0	
105	130	33	121	596	5	14641	71188	355216	144.8
106	130		120			14400		0	
107	130		121			14641		0	
108	130		109			11881		0	
109	130		125			15625		0	
110	132	34	124	503	4	15376	63269	253009	16.75
111	132		129			16641		0	
112	132		124			15376		0	
113	132		126			15876		0	
114	133	35	131	131	1	17161	17161	17161	0
115	137	36	135	276	2	18225	38106	76176	18
116	137		141			19881		0	
					116	1430331	1430331	6850183	3522.216667

PENGHITUNGAN JUMLAH KUADRAT (JK) GALAT X_1 DAN X_2

No.	X_1	k	X_2	ΣX_2	n	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2$	$\left\{\Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}\right\}$
1	62	1	92	92	1	8464	8464	8464	0
2	63	2	93	93	1	8649	8649	8649	0
3	64	3	89	281	3	7921	26451	78961	130.6666667
4	64		89			7921		0	
5	64		103			10609		0	
6	65	4	93	93	1	8649	8649	8649	0
7	66	5	94	94	1	8836	8836	8836	0
8	69	6	104	104	1	10816	10816	10816	0
9	72	7	97	97	1	9409	9409	9409	0
10	73	8	117	117	1	13689	13689	13689	0
11	74	9	114	326	3	12996	35710	106276	284.6666667
12	74		95			9025		0	
13	74		117			13689		0	
14	75	10	104	210	2	10816	22052	44100	2
15	75		106			11236		0	
16	76	11	104	104	1	10816	10816	10816	0
17	78	12	106	327	3	11236	35661	106929	18
18	78		109			11881		0	
19	78		112			12544		0	
20	79	13	115	647	6	13225	70111	418609	342.8333333
21	79		111			12321		0	
22	79		115			13225		0	
23	79		102			10404		0	
24	79		94			8836		0	
25	79		110			12100		0	
26	80	14	112	443	4	12544	49133	196249	70.75
27	80		108			11664		0	
28	80		117			13689		0	
29	80		106			11236		0	
30	81	15	122	448	4	14884	50320	200704	144
31	81		106			11236		0	
32	81		110			12100		0	
33	81		110			12100		0	
34	82	16	110	666	6	12100	73968	443556	42
35	82		107			11449		0	
36	82		113			12769		0	
37	82		112			12544		0	
38	82		109			11881		0	
39	82		115			13225		0	
40	83	17	113	337	3	12769	37889	113569	32.66666667
41	83		108			11664		0	
42	83		116			13456		0	

No.	X_1	k	X_2	ΣX_2	n	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2$	$\left\{\Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}\right\}$
43	84	18	111	672	6	12321	75330	451584	66
44	84		117			13689		0	
45	84		116			13456		0	
46	84		110			12100		0	
47	84		108			11664		0	
48	84		110			12100		0	
49	85	19	124	358	3	15376	42954	128164	232.6666667
50	85		107			11449		0	
51	85		127			16129		0	
52	86	20	118	921	8	13924	106383	848241	352.875
53	86		118			13924		0	
54	86		113			12769		0	
55	86		114			12996		0	
56	86		110			12100		0	
57	86		111			12321		0	
58	86		107			11449		0	
59	86		130			16900		0	
60	87	21	132	1052	9	17424	123300	1106704	332.8888889
61	87		118			13924		0	
62	87		116			13456		0	
63	87		115			13225		0	
64	87		118			13924		0	
65	87		117			13689		0	
66	87		115			13225		0	
67	87		108			11664		0	
68	87		113			12769		0	
69	88	22	118	1275	11	13924	148077	1625625	292.9090909
70	88		120			14400		0	
71	88		117			13689		0	
72	88		116			13456		0	
73	88		112			12544		0	
74	88		105			11025		0	
75	88		127			16129		0	
76	88		116			13456		0	
77	88		117			13689		0	
78	88		114			12996		0	
79	88		113			12769		0	
80	89	23	110	221	2	12100	24421	48841	0.5
81	89		111			12321		0	
82	90	24	119	596	5	14161	71310	355216	266.8
83	90		126			15876		0	
84	90		115			13225		0	
85	90		128			16384		0	
86	90		108			11664		0	

No.	X_1	k	X_2	ΣX_2	n	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2$	$\left\{\Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}\right\}$
87	91	25	117	467	4	13689	54767	218089	244.75
88	91		127			16129		0	
89	91		118			13924		0	
90	91		105			11025		0	
91	92	26	117	233	2	13689	27145	54289	0.5
92	92		116			13456		0	
93	93	27	119	455	4	14161	51807	207025	50.75
94	93		114			12996		0	
95	93		113			12769		0	
96	93		109			11881		0	
97	94	28	111	111	1	12321	12321	12321	0
98	97	29	121	241	2	14641	29041	58081	0.5
99	97		120			14400		0	
100	98	30	126	126	1	15876	15876	15876	0
101	99	31	132	244	2	17424	29968	59536	200
102	99		112			12544		0	
103	101	32	130	502	4	16900	63114	252004	113
104	101		117			13689		0	
105	101		130			16900		0	
106	101		125			15625		0	
107	103	33	128	386	3	16384	49684	148996	18.66666667
108	103		126			15876		0	
109	103		132			17424		0	
110	104	34	130	525	4	16900	68953	275625	46.75
111	104		128			16384		0	
112	104		137			18769		0	
113	104		130			16900		0	
114	105	35	133	270	2	17689	36458	72900	8
115	105		137			18769		0	
116	108	36	132	132	1	17424	17424	17424	0
					116	1528956	1528956	7744822	3295.139646

ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL X_3 ATAS X_1

1. PENYUSUNAN MODEL REGRESI

Data Penelitian

n	=	116	ΣX_1X_3	=	1133990
$\sum X_1$	=	9980	ΣX_1^2	=	869906
ΣX_3	=	13082	ΣX_3^2	=	1485598

a. Perhitungan nilai a

$$a = \frac{\Sigma X_3.(\Sigma X_1^2) - \Sigma X_1.(\Sigma X_1 X_3)}{n.\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{13082 \times 869906 - 9980 \times 1133990}{116 \times 869906 - 9980 \times 9980}$$

$$= \frac{11380110292 - 11317220200}{100909096 - 99600400}$$

$$a = \frac{62890092}{1308696} = \mathbf{48.056}$$

b. Perhitungan nilai b

$$b = \frac{n.\Sigma X_1 X_3 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n.\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{116 \times 1133990 - 9980 \times 13082}{116 \times 869906 - 9980 \times 9980}$$

$$= \frac{131542840 - 130558360}{100909096 - 99600400}$$

$$= \frac{984480}{1308696} = \mathbf{0.752}$$

c. Persamaan Regresi

$$X_3 = 48.056 + 0.752\ X_1$$

2. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS

a. Perhitungan Jumlah Kuadrat (sum of square)

JK (T) = ΣX_3^2 = 1485598 k = 36

$$\textbf{JK (a)} = \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = \frac{171138724}{116} = \textbf{1475333.828}$$

$$\textbf{JK (b|a)} = b\left[\Sigma X_1 X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n}\right] = 0.752\left[1133990 - \frac{9980 \quad 13082}{116}\right]$$

$$= 0.752\left[1133990 - \frac{130558360}{116}\right] = \textbf{6384.355}$$

JK (S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a) = 1485598 - 1475333.83 - 6384.36

= 3879.817

$$\textbf{JK (G)} = \sum_{xi}\left[\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n_i}\right] = \textbf{2678.206}$$

JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 3879.817 - 2678.206 = **1201.6**

JK = Jumlah Kuadrat = Sum of Square

b Menghitung Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)

RJK(a) = JK(a) = 1475333.828

RJK(b/a) = JK(b/a) = 6384.355

$$\textbf{RJK(S)} = \frac{\textbf{JK(S)}}{\textbf{n - 2}} = \frac{\textbf{3879.817}}{\textbf{114}} = \textbf{34.033}$$

$$\textbf{RJK(TC)} = \frac{\textbf{JK(TC)}}{\textbf{k - 2}} = \frac{\textbf{1201.611}}{\textbf{34}} = \textbf{35.342}$$

$$\textbf{RJK(G)} = \frac{\textbf{JK(G)}}{\textbf{n - k}} = \frac{\textbf{2678.206}}{\textbf{80}} = \textbf{33.478}$$

K = Jumlak kelompok skor X

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat = *Mean Square*

c Pengujian Signifikansi Model Regresi (Uji - F)

Menghitung nilai :

$$F_{hitung} = \frac{RJK(bla)}{RJK(S)} = \frac{s^2reg}{s^2sis} = \frac{6384.355}{34.033} = 187.590$$

(Signifikan jk F-hitung > F-*tabel*) F_{tabel} = 3.924 (α = 0,05; dk= 1 / 114)

F_{tabel} = 6.863 (α = 0,01; dk= 1 / 114)

187.590 > 6.86 (Sangat Signifikan)

d Pengujian Linearitas Regresi **(Uji-F)**

Menghitung Nilai

$$F\text{- }hitung = \frac{RJK\ (TC)}{RJK\ (G)} = \frac{s^2TC}{s^2G} = \frac{35.34}{33.478} = 1.056$$

(Linear jika F- *hitung* < F-*tabel*) F_{tabel} = **1.576** (α = 0,05; dk= 34 / 80)

1.900 (α = 0,01; dk= 34 / 80)

1.056 < 1.58 (Linear)

e. **Tabel ANAVA (Uji -F)**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					α=0,05	α=0,01
Total	n	JK(T)				
Koefisien a	1	JK (a)	RJK (a)			
Regresi (bla)	1	JK(bla)	s²reg	s²reg / s²sisa	F(0,05)	F(0,01)
sisa	n-2	JK(S)	s²sisa			
Tuna cocok	k-2	JK(TC)	s²TC	s²TC / s²G	F(0,05)	
Galat	n-k	JK(G)	s²G			

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					α=0,05	α=0,01
Total	116	1485598				
Koefisien a	1	1475333.828	1475333.828			
Regresi (b/a)	1	6384.355	6384.355	187.590	3.924	6.863
sisa	114	3879.817	34.033			
Tuna cocok	34	1201.611	35.342	1.056	1.576	
Galat	80	2678.206	33.478			

ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL X_3 ATAS X_2

1. PENYUSUNAN MODEL REGRESI

Data Penelitian

n	=	116	$\Sigma X_2 X_3$	=	1503875
$\sum X_2$	=	13266	ΣX_2^2	=	1528956
ΣX_3	=	13082	ΣX_3^2	=	1485598

a. Perhitungan nilai a

$$a = \frac{\Sigma X_3 . \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2) - (\Sigma X_2 X_3)}{n\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}$$

$$= \frac{13082 \times 1528956 - 13266 \times 1503875}{116 \times 1528956 - 13266 \times 13266}$$

$$= \frac{20001802392 - 19950405750}{177358896 - 175986756}$$

$$a = \frac{51396642}{1372140} = \mathbf{37.457}$$

b. Perhitungan nilai b

$$b = \frac{n.\Sigma X_2 X_3 - (\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{n\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}$$

$$= \frac{116 \times 1503875 - 13266 \times 13082}{116 \times 1528956 - 13266 \times 13266}$$

$$= \frac{174449500 - 173545812}{177358896 - 175986756}$$

$$= \frac{903688}{1372140} = \mathbf{0.659}$$

c. Persamaan Regresi

$$\mathbf{X_3 = 37.457 + 0.659\ X_2}$$

2. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS

a. Perhitungan Jumlah Kuadrat (sum of square)

JK (T) = ΣX_3 = 1485598 k= 36

$$\textbf{JK (a)} = \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = \frac{171138724}{116} = 1475333.828$$

$$\textbf{JK (b|a)} = b\left\{\Sigma X_2 X_3 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{n}\right\} = 0.659\left\{1503875 - \frac{13266 \quad 13082}{116}\right\}$$

$$= 0.659\left\{1503875 - \frac{173545812}{116}\right\} = 5130.747$$

JK (S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a) = 1485598 - 1475333.828 - 5130.747

= 5133.425

$$\textbf{JK (G)} = \sum_{xi}\left\{\Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{ni}\right\} = 3522.217$$

JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 5133.43 - 3522.217 = 1611.209

JK = Jumlah Kuadrat = Sum of Square

b Menghitung Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)

RJK(a) = JK(a) = 1475333.83

RJK(bla) = JK(bla) = 5130.747

$$\textbf{RJK(S)} = \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{5133.43}{114} = 45.030$$

$$\textbf{RJK(TC)} = \frac{JK(TC)}{k-2} = \frac{1611.21}{34} = 47.388$$

$$\textbf{RJK(G)} = \frac{JK(G)}{n-k} = \frac{3522.22}{80} = 44.028$$

K = Jumlak kelompok skor X

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat = *Mean Square*

c Pengujian Signifikansi Model Regresi (Uji - F)
Menghitung nilai statistik F

$$F_{hitung} = \frac{RJK(bla)}{RJK(S)} = \frac{s^2reg}{s^2sis} = \frac{5130.747}{45.030} = 113.941$$

(Signifikan jk F-hitung > F-*tabel*) **F*tabel*** = 3.924 (α = 0,05; dk= 1 / 114)
F*tabel* = 6.863 (α = 0,01; dk= 1 / 114)

113.941 > 6.86 (Sangat Signifikan)

d Pengujian Linearitas Regresi **(Uji-F)**
Menghitung Nilai

$$F\text{- }hitung = \frac{RJK\ (TC)}{RJK\ (G)} = \frac{s^2TC}{s^2G} = \frac{47.388}{44.028} = 1.076$$

(Linear jika F- *hitung* < F-*tabel*) **F*tabel*** = **1.576** (α = 0,05; dk= 34 / 80)
1.900 (α = 0,01; dk= 34 / 80)

1.076 < 1.58 (Linear)

e. **Tabel ANAVA (Uji -F)**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F*hitung*	F*tabel*	
					α =0,05	α =0,01
Total	n	JK(T)				
Koefisien a	1	JK (a)	RJK (a)			
Regresi (bla)	1	JK(bla)	s^2reg	$\frac{s^2reg}{s^2sisa}$	F(0,05)	F(0,01)
sisa	n-2	JK(S)	s^2sisa			
Tuna cocok	k-2	JK(TC)	s^2TC	$\frac{s^2TC}{s^2G}$	F(0,05)	
Galat	n-k	JK(G)	s^2G			

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F*hitung*	F*tabel*	
					α =0,05	α =0,01
Total	116	1485598				
Koefisien a	1	1475333.83	1475333.83			
Regresi (bla)	1	5130.747	5130.747	113.941	3.924	6.863
sisa	114	5133.425	45.030			
Tuna cocok	34	1611.209	47.388	1.076	1.576	
Galat	80	3522.217	44.028			

ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL X2ATAS X1

1. PENYUSUNAN MODEL REGRESI

Data Penelitian

n	=	116	$\Sigma X_1 X_2$	=	1150551
ΣX_1	=	9980	ΣX_1^2	=	869906
ΣX_2	=	13266	ΣX_2^2	=	1528956

a. Perhitungan nilai a

$$a = \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 X_2)}{n.\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{13266 \times 869906 - 9980 \times 1150551}{116 \times 869906 - 9980 \times 9980}$$

$$= \frac{11540172996 - 11482498980}{100909096 - 99600400}$$

$$a = \frac{57674016}{1308696} = \mathbf{44.070}$$

b. Perhitungan nilai b

$$b = \frac{n.\Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n.\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$= \frac{116 \times 1150551 - 9980 \times 13266}{116 \times 869906 - 9980 \times 9980}$$

$$= \frac{133463916 - 132394680}{100909096 - 99600400}$$

$$= \frac{1069236}{1308696} = \mathbf{0.817}$$

c. Persamaan Regresi

$$X_2 = \mathbf{44.070} + \mathbf{0.817}\ X_1$$

2. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS

a. Perhitungan Jumlah Kuadrat (sum of square)

JK (T) $= \Sigma X_2^{\,2} =$ **1528956** k= 36

$$\textbf{JK (a)} = \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = \frac{175986756}{116} = 1517127.207$$

$$\textbf{JK (b/a)} = b\left\{\Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n}\right\} = 0.817\left\{1150551 - \frac{9980 \quad 13266}{116}\right\}$$

$$= 0.817\left\{1150551 - \frac{132394680.000}{116}\right\} = 7530.961$$

$$\textbf{JK (S)} = \textbf{JK(T) - JK(a) - JK(b/a)} = 1528956 - 1517127.207 - 7530.961$$

$$= 4297.832$$

$$\textbf{JK (G)} = \sum_{xi}\left\{\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n_i}\right\} = 3295.140$$

$$\textbf{JK(TC)} = \textbf{JK(S) - JK(G)} = 4297.832 - 3295.140 = \textbf{1002.69}$$

JK = Jumlah Kuadrat = Sum of Square

b Menghitung Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)

RJK(a) = **JK(a)** = 1517127.207

RJK(bla) = **JK(bla)** = 7530.961

$$\textbf{RJK(S)} = \frac{\textbf{JK(S)}}{\textbf{n - 2}} = \frac{4297.832}{114} = \textbf{37.700}$$

$$\textbf{RJK(TC)} = \frac{\textbf{JK(TC)}}{\textbf{k - 2}} = \frac{1002.7}{34} = \textbf{29.491}$$

$$\textbf{RJK(G)} = \frac{\textbf{JK(G)}}{\textbf{n - k}} = \frac{3295.14}{80} = \textbf{41.189}$$

K = Jumlak kelompok skor X

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat = *Mean Square*

c Pengujian Signifikansi Model Regresi (Uji - F)

Menghitung nilai statistik F

$$F_{hitung} = \frac{RJK(bla)}{RJK(S)} = \frac{s^2reg}{s^2sis} = \frac{7530.961}{37.700} = 199.759$$

(Signifikan jk F-hitung > F-*tabel*) F_{tabel} = 3.924 (α = 0,05; dk= 1 / 114)

F_{tabel} = 6.863 (α = 0,01; dk= 1 / 114)

199.759 > 6.86 (Sangat Signifikan)

d Pengujian Linearitas Regresi **(Uji-F)**

Menghitung Nilai

$$F\text{-}_{hitung} = \frac{RJK\ (TC)}{RJK\ (G)} = \frac{s^2TC}{s^2G} = \frac{29.491}{41.189} = 0.716$$

(Linear jika F- *hitung* < F-*tabel*) F_{tabel} = **1.576** (α = 0,05; dk= 34 / 80)

1.900 (α = 0,01; dk= 34 / 80)

0.716 < 1.58 (Linear)

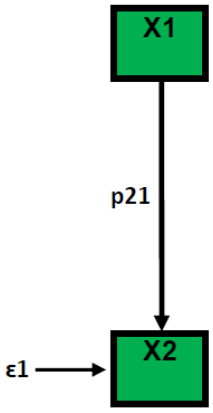
e. **Tabel ANAVA (Uji -F)**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					α =0,05	α =0,01
Total	n	JK(T)				
Koefisien a	1	JK (a)	RJK (a)			
Regresi (bla)	1	JK(bla)	s^2reg	$\frac{s^2reg}{s^2sisa}$	$F_{(0,05)}$	$F_{(0,01)}$
sisa	n-2	JK(S)	s^2sisa			
Tuna cocok	k-2	JK(TC)	s^2TC	$\frac{s^2TC}{s^2G}$	F(0,05)	
Galat	n-k	JK(G)	s^2G			

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					α =0,05	α =0,01
Total	116	1528956				
Koefisien a	1	1517127.207	1517127.207			
Regresi (bla)	1	7530.961	7530.961	199.759	3.924	6.863
sisa	114	4297.832	37.700			
Tuna cocok	34	1002.693	29.491	0.716	1.576	
Galat	80	3295.140	41.189			

LAMPIRAN 6 :
PENGUJIAN HIPOTESIS
ANALISIS JALUR

Struktur 1



1. Matriks korelasi antar variabel

r	X_1	X_2
X_1	1.000	0.798
X_2	0.798	1.000

n = 116
k = 1

2. Menentukan koefisien jalur

$p_{21} = r_{12}$

$p_{21} =$ 0.798

3. Menghitung koefisien determinasi ganda

$R^2_{X2(X1)} = r^2_{12}$

$R^2_{X2(X1)} =$ 0.6367

4. Menguji keberartian koefisien jalur

a. Menguji hipotesis pengaruh langsung Pengembangan Karir (X_1) terhadap Motivasi Intrinsik (X2)

Hipotesis:

$H_0 : p_{21} \leq 0$

$H_1 : p_{21} > 0$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Mencari nilai t_{hitung}:

$$t_{hitung} = \frac{p_{21}}{\sqrt{\frac{\left(1 - R^2_{X_2(X_1)}\right)}{n-k-1}}}$$

t_{hitung} = 14.1336

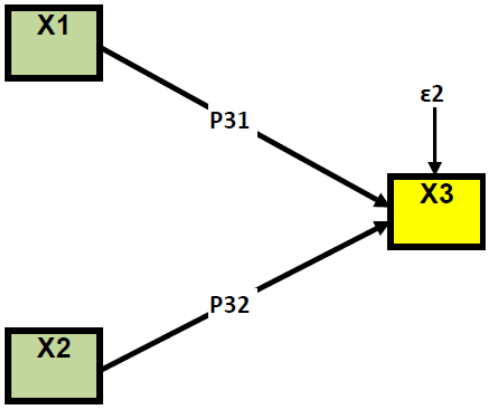
Untuk α = 5% dan db = n – k – 1 = 114 diperoleh nilai t_{tabel} = 1.9810

Untuk α = 1% dan db = n – k – 1 = 114 diperoleh nilai t_{tabel} = 2.6196

Pengambilan keputusan:

Karena $|t_{hitung}|$ = 14,1336 > t_{tabel} = 2,6196 (α=0,01) maka **H_0 ditolak**, yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang sangat signifikan Pengembangan Karir (X1) terhadap Motivasi Intrinsik (X2)

Struktur 2



1. Matriks korelasi antar variabel

r	X_1	X_2	X_3
X_1	1.000	0.798	0.789
X_2	0.798	1.000	0.707
X_3	0.789	0.707	1.000

n = 116
k = 2

2. Menentukan koefisien-koefisien jalur

a. Menentukan matriks koefisien korelasi antar variabel eksogen

$$R_1 = \begin{pmatrix} 1 & r_{12} \\ r_{21} & 1 \end{pmatrix}$$

$$R_1 = \begin{pmatrix} 1.000 & 0.798 \\ 0.798 & 1.000 \end{pmatrix}$$

b. Menentukan invers matriks variabel eksogen

$$R_1^{-1} = \begin{pmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{pmatrix}$$

$$R_1^{-1} = \begin{pmatrix} 2.7523 & -2.1961 \\ -2.1961 & 2.7523 \end{pmatrix}$$

c. Menentukan koefisien jalur

$$\begin{pmatrix} p_{31} \\ p_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix}$$

$$\begin{pmatrix} p_{31} \\ p_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 2.7523 & -2.1961 \\ -2.1961 & 2.7523 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.789 \\ 0.707 \end{pmatrix}$$

$$\begin{pmatrix} p_{31} \\ p_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.6180 \\ 0.2139 \end{pmatrix}$$

d. Menghitung koefisien determinasi ganda

$$R^2_{X3(X1,X2)} = \begin{pmatrix} p_{31} & p_{32} \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix}$$

$$R^2_{X3(X1,X2)} = \begin{pmatrix} 0.6180 & 0.2139 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.789 \\ 0.707 \end{pmatrix}$$

$$R^2_{X3(X1,X2)} = \begin{pmatrix} 0.6386 \end{pmatrix}$$

4. Menguji keberartian koefisien jalur

a. Menguji hipotesis pengaruh langsung Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja(X3)

Hipotesis:

$H_0 : p_{31} = 0$

$H_1 : p_{31} \neq 0$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Mencari nilai t_{hitung}:

$$t_{hitung} = \frac{p_{31}}{\sqrt{\frac{\left(1 - R^2_{X_3(X_1,X_2)}\right)C_{11}}{n-k-1}}}$$

t_{hitung} = 6.5871

Untuk α = 5% dan db = n – k – 1 = 114 diperoleh nilai t_{tabel} = 1.9810

Untuk α = 1% dan db = n – k – 1 = 114 diperoleh nilai t_{tabel} = 2.6196

Pengambilan keputusan:

Karena $|t_{hitung}|$ = 6,5871 > t_{tabel} = 2,6196 (α=0,01)maka **H_0 ditolak**, yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang sangat signifikan Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X3).

b. Menguji hipotesis pengaruh langsung Motivasi Intrinsik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X3)

Hipotesis:

$H_0 : p_{32} = 0$

$H_1 : p_{32} \neq 0$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Mencari nilai t_{hitung}:

$$t_{hitung} = \frac{p_{32}}{\sqrt{\frac{\left(1 - R^2_{X_3(X_1,X_2)}\right)C_{22}}{n-k-1}}}$$

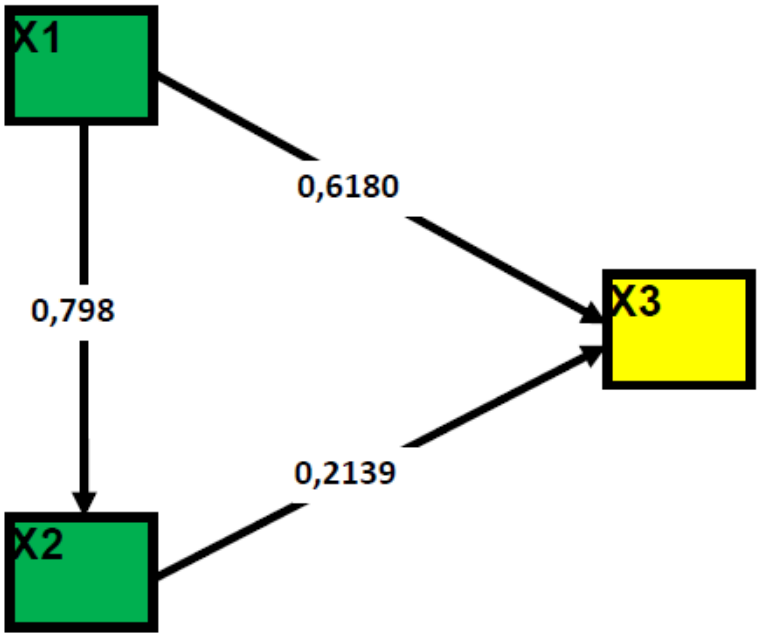
t_{hitung} = 2.2801

Untuk α = 5% dan db = n – k – 1 = 114 diperoleh nilai t_{tabel} = 1.9810

Untuk α = 1% dan db = n – k – 1 = 114 diperoleh nilai t_{tabel} = 2.6196

Pengambilan keputusan:
Karena $|t_{hitung}| = 2,2801 > t_{tabel} = 1,9810$ (α=0,05)maka **H_0 ditolak**, yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Motivasi Intrinsik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X3).

Model Akhir Analisis Jalur



LAMPIRAN 7 :
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

RIWAYAT HIDUP

DEDE LUKMAN BM, lahir di Kuningan, 06 Juli 1983, anak pertama dari empat bersaudara. Ayah bernama K. Muhammad Syamsuri dan ibu bernama Siti Nihayah. Menamatkan pendidikan di MI Nurul Falah Jalaksana, MTs Al Amin Sadamantra, MAN Cigugur dan menyandang gelar Sarjana Pendidikan Islam dari STAIN Cirebon tahun 2005. Tahun 2010 menikah dengan Ni'matul Khotimah dan menjadi bagian keluarga K.H Samhari.

Penulis adalah guru Bahasa Inggris di SMPN 3 Darma Kabupaten Kuningan dari tahun 2006 sampai sekarang. Selain itu dari tahun 2010 aktif mengajar Bahasa Indonesia di MA YATAMU Pasawahan Cirebon.

Pada tahun 2012 mendapat kesempatan untuk melanjutkan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta jurusan Manajemen Pendidikan atas beasiswa dari Dirjen P2TK Dikmen Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

"Menjadi guru yang mampu untuk digugu dan ditiru oleh murid-muridnya serta menjadi manusia yang mampu memberikan keteladanan buat sesamanya" adalah motto hidup penulis sebagai motivasi untuk terus berkarya dan berusaha memberi manfaat kepada orang lain.