

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE JAKARTA**

**RACHMAT GUMELAR
8105123252**



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE CORRELATION BETWEEN CAREER DEVELOPMENT WITH
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. MEGA FINANCE JAKARTA***

**RACHMAT GUMELAR
8105123252**



*Building
Future
Leaders*

***Skripsi Is Organized As One Of The Requirements For Obtaining Bachelor Of
Education At Faculty Of Economics State University Of Jakarta***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

RACHMAT GUMELAR, Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Mega Finance Jakarta. Skripsi, Jakarta, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Mega Finance Jakarta. Penelitian ini dilakukan 3 bulan terhitung sejak November 2016 sampai dengan Januari 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada divisi *collection* dan divisi keuangan yang berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 65.41 + 0.276X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *liliefors* menghasilkan $L_{hitung} = 0.10981$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 62$ pada taraf signifikan 0.05 adalah 0.11252 Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji Linieritas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1.06 < 1.82$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu, $4.65 > 4.00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *product moment* dari *pearson* menghasilkan $r_{xy} = 0.268$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan t hitung = 2.16 dan t tabel = 1.67 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0.268$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 7.19% yang menunjukkan bahwa 7.19% variabel kepuasan kerja ditentukan oleh pengembangan karir.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

ABSTRACT

RACHMAT GUMELAR, *Correlation Between Career Development With Employee Job Satisfaction At PT. Mega Finance Jakarta. Thesis, Jakarta, Department of Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, in January 2017.*

This study aims to determine whether there is a correlation between the Development Career with Job Satisfaction at PT. Mega Finance Jakarta. This research was conducted three months, starting from November 2016 until January 2017. The method used is survey method with the correlational approach. The population in this study were permanent employees in the collection division and financial divisions totaling 62 people. The sampling technique used was random sampling technique.

The resulting regression equation is $Y = 65.41 + 0.276X$. Test requirements analysis of the normality test error of estimated regression of Y on X with the test Liliefors produce L count = 0.10981, while the L table for n = 62 at 0.05 significant level is 0.11252 Because the L count < L table then the error estimates Y on X normal distribution. Linearity of Regression Test generate F count < F table is 1.06 < 1.82, so it was concluded that the linear regression equation. Significance of regression test produces F count > F table, which is, 4.65 > 4.00, so it can be inferred that the regression equation significantly. The correlation coefficient of Pearson product moment generating $r_{xy} = 0.268$, then the correlation coefficient significance test was done by using the t test and the resulting $t = 2.16$ and t table = 1.67, it can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0.268$ is significant. The coefficient of determination obtained at 7.19%, which shows that 7.19% variable job satisfaction is determined by career development.

Keywords: *Job Satisfaction, Career Development.*


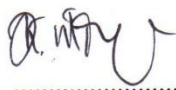
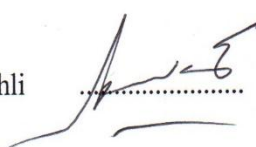


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S.S.Pd, M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua		14 Agustus 2017
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Sekretaris		10 Agustus 2017
3. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		15 Agustus 2017
4. <u>Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus</u> NIP. 196712071992031001	Pembimbing I		16 Agustus 2017
5. <u>Marsofiyati, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 198004122005012002	Pembimbing II		10 Agustus 2017

Tanggal Lulus : 25 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 2017

Yang membuat pernyataan



No. Reg. 8105123252

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua dan keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai, serta untuk sahabat-sahabat yang selalu ada untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Dedi Purwana E.S. M. Bus, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, bimbingan, arahan, dukungan, waktu, tenaga, kritik dan saran dalam penulisan skripsi.
2. Marsofiyati S.Pd , M.Pd , selaku dosen pembimbing II yang banyak berperan untuk memberikan ilmu, bimbingan, arahan, dukungan, waktu, tenaga, kritik dan saran dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Umi Widyastuti SE , ME selaku dosen pembimbing akademik.
4. Darma Rika Swaramarinda, M.SE., selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Suparno S.Pd, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
6. Dr. Dedi Purwana E.S. M. Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuannya.

8. Bapak Vidhestira Dwimadia selaku Kepala HRD PT. Mega Finance Jakarta , yang telah memberi izin dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran 2012, terutama kelas Reguler yang selama 4 tahun ini telah menghabiskan waktu bersama-sama selama masih kuliah serta memberikan motivasi dan doa kepada peneliti dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Terima kasih.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2017

Rachmat Gumelar

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
ABSTRACT	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	V
LEMBAR PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	8
C. PEMBatasan MASALAH	9
D. RUMUSAN MASALAH.....	9
E. KEGUNAAN PENELITIAN	9
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	11
A. DESKRIPSI KONSEPTUAL.....	11
1. KEPUASAN KERJA	11
2. PENGEMBANGAN KARIR	20
B. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN	28
C. KERANGKA TEORITIK	32
D. PERUMUSAN HIPOTESIS.....	34
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	35
A. TUJUAN PENELITIAN	35
B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN.....	35
1. TEMPAT PENELITIAN.....	35
2. WAKTU PENELITIAN	35

C. METODE PENELITIAN	36
D. POPULASI DAN SAMPLING	37
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	37
1. KEPUASAN KERJA	38
a. Definisi Konseptual.....	38
b. Definisi Operasional.....	38
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	38
d. Pengujian Instrumen Penelitian.....	40
2. ORIENTASI KARIR.....	41
a. Definisi Konseptual.....	41
b. Definisi Operasional.....	42
c. Kisi-kisi Instrumen Orientasi Karir	42
d. Pengujian Instrumen Penelitian.....	43
F. TEKNIK ANALISIS DATA	45
1. Mencari Persamaan Regresi	45
2. Uji Persyaratan Analisis	45
a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	45
b. Uji Linieritas Regresi	46
3. Uji Hipotesis	47
a. Uji Keberartian Regresi.....	47
b. Perhitungan Koefisien Korelasi	48
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	49
d. Perhitungan Koefisien Determinasi	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. DESKRIPSI DATA	51
1. KEPUASAN KERJA	51
2. PENGEMBANGAN KARIR	55
B. PENGUJIAN HIPOTESIS	59
1. Uji Persamaan Regresi	59
2. Uji Persyaratan Analisis	60
a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	60

b. Uji Linieritas Regresi	61
3. UJI HIPOTESIS PENELITIAN	63
a. Uji Keberartian Regresi.....	63
b. Perhitungan Koefisien Korelasi	63
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	64
d. Perhitungan Koefisien Determinasi	65
C. PEMBAHASAN.....	65
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	67
A. KESIMPULAN	67
B. IMPLIKASI.....	68
C. SARAN.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel I.1	Data Gaji Karyawan	3
Tabel I.2	Data Turn Over Karyawan	4
Tabel III.1	Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	39
Tabel III.2	Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja	39
Tabel III.3	Kisi-kisi Instrumen Orientasi Karir.....	42
Tabel III.4	Skala Penilaian Instrumen Orientasi Karir.....	43
Tabel III.5	Tabel Anava Uji Keberartian dan Linearitas Regresi	48
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	52
Tabel IV.2	Rata – Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja	54
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Orientasi Karir	56
Tabel IV.4	Rata – Rata Hitung Skor Indikator Orientasi Karir.....	58
Tabel IV.5	Tabel Anava Uji Keberartian dan Linearitas Regresi	62
Tabel IV.6	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	53
Gambar IV.2	Grafik Histogram Orientasi Karir	57
Gambar IV.3	Persamaan Regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$	60

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian di PT. Mega Finance Jakarta	75
Lampiran 2	Surat Balasan Penelitian PT. Mega Finance Jakarta	76
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian Uji Coba Y	77
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian Uji Coba X.....	80
Lampiran 5	Skor Ujicoba Variabel Y	83
Lampiran 6	Perhitungan Analisis Butir Variabel Y.....	84
Lampiran 7	Data Perhitungan Validitas Variabel Y.....	85
Lampiran 8	Skor Uji Coba Instrumen Setelah Validitas Variabel Y.....	86
Lampiran 9	Data Perhitungan Validitas Variabel Y.....	87
Lampiran 10	Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Variabel Y	88
Lampiran 11	Skor Ujicoba Variabel X.....	89
Lampiran 12	Perhitungan Analisis Butir Variabel X.....	90
Lampiran 13	Data Perhitungan Validitas Variabel X.....	91
Lampiran 14	Skor Uji Coba Instrumen Setelah Validitas Variabel X.....	92
Lampiran 15	Data Perhitungan Validitas Variabel X.....	93
Lampiran 16	Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Variabel X.....	94
Lampiran 17	Kuesioner Final Variabel Y.....	95
Lampiran 18	Data Mentah Variabel Y.....	97
Lampiran 19	Kuesioner Final Variabel X.....	98

Lampiran 20	Data Mentah Variabel X.....	101
Lampiran 21	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian	102
Lampiran 22	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kepuasan Kerja	104
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel Y	105
Lampiran 24	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Pengembangan Karir	106
Lampiran 25	Grafik Histogram Variabel X.....	107
Lampiran 26	Perhitungan Rata – Rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y.....	108
Lampiran 27	Perhitungan Rata – Rata, Varians dan Simpangan Baku	110
Lampiran 28	Data Berpasangan variabel X dan Y	111
Lampiran 29	Perhitungan Uji Linearitas dengan persamaan Regresi Linear	113
Lampiran 30	Kurva Persamaan Regresi	114
Lampiran 31	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$	115
Lampiran 32	Perhitungan Rata – Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$	117
Lampiran 33	Perhitungan Rata – Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$	118
Lampiran 34	Perhitungsn normalitas galat taksiran Y atas X.....	120
Lampiran 35	Perhitungan JK (G).....	122

Lampiran 36	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	123
Lampiran 37	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	124
Lampiran 38	Tabel Anava untuk Keberartian dan Uji Kelinieran.....	125
Lampiran 39	Perhitungan Koefisiensi Korelasi <i>Product Moment</i>	126
Lampiran 40	Perhitungan Uji Keberartian Koefisiensi Korelasi (Uji-t).....	127
Lampiran 41	Perhitungan Koefisien Determinasi.....	128
Lampiran 42	Tabel Isaac dan Michael.....	129
Lampiran 43	Tabel Nilai-nilai <i>r Product Momen</i>	130
Lampiran 44	Tabel Nilai – Nilai dalam Distribusi F	134
Lampiran 45	Tabel Nilai – Nilai untuk Distribusi t.....	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang semakin cepat membuat manajemen sumber daya manusia mengalami perubahan yang dinamis. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang dalam pelaksanaannya dikelola oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menyesuaikan setiap perubahan-perubahan yang terjadi. Untuk mencapai tujuan organisasi dan demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam kelangsungan organisasi agar dapat berkembang ataupun menjadi lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusia lah yang akan mempengaruhi

citra perusahaan dimata masyarakat serta perusahaan akan mencapai tujuannya dan menjadi perusahaan yang unggul dari para pesaing.

Untuk menjadi suatu perusahaan yang unggul harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia sangat berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara maksimal.

Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya di dalam perusahaan telah terpenuhi. Ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka timbulah kepuasan kerja pada diri pegawai. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan pegawai, maka yang timbul adalah ketidakpuasan kerja pada diri pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Karena pegawai merupakan faktor yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Bagi perusahaan, memperhatikan kepuasan kerja pegawai dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Karena jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka akan berdampak pada kinerja yang rendah, serta keluarnya pegawai dari perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan mulai untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

PT Mega Finance (sebelumnya dikenal sebagai PT. Para Multi Finance) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pembiayaan dan perusahaan yang saat ini semakin berkembang pesat, PT Mega Finance berdiri pada tanggal 15 Maret 1995. PT Mega Finance memiliki jaringan luas beroperasi pada lima pulau di seluruh Indonesia, mencakup lebih dari 15 provinsi, 45 kota, dan 225 daerah administrasi. Perusahaan Finance ini diketahui berada di bawah naungan CT Corpora (selain Bank Mega, Trans Tv, Trans 7, Carrefour, dll). Kelompok ini didirikan pada tahun 1987 oleh ketua dan pemegang saham utama Mr.Chairul Tanjung. Alamat kantor pusat PT Mega Finance berada di Jalan Wijaya I no 19 , Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Setelah melakukan wawancara dan survei awal tentang kepuasan kerja pegawai, peneliti menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pegawai PT. Mega Finance. Peneliti mendapatkan data gaji dari tahun 2014-2016 yang diterima oleh karyawan PT. Mega Finance antara lain:

Tabel I.I
Data Gaji Karyawan PT. Mega Finance
Tahun 2014-2016

TAHUN	GAJI
2014	Rp. 2.450.000
2015	Rp. 2.850.000
2016	Rp. 3.100.000

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT. Mega Finance
2014-2016

Tahun	2014	2015	2016
Jumlah karyawan keluar	20	35	46
Total karyawan	378	389	406

Sumber : Perusahaan

Dari data diatas dapat diperoleh bahwa setiap tahun gaji yang diterima oleh pegawai PT. Mega Finance mengalami peningkatan setiap tahunnya yang terlihat dalam tabel diatas. Akan tetapi kenaikan gaji yang diterima oleh setiap pegawai tiap tahunnya tidak berdampak pada kebutuhan yang tercukupi dikarenakan inflasi yang meningkat pada setiap tahunnya. Dari tabel 1.2 pun dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tiap tahun nya semakin naik presentasi nya, Maka dari itu tercermin ketidakpuasan dari karyawan.

Untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya: kompensasi, mutu pengawasan, fasilitas yang disediakan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada perusahaan atau pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak

atau tidak. Kompensasi merupakan hal yang paling terpenting untuk mencapai kepuasan kerja. Karena kompensasi sangat berpengaruh bagi kinerja para pegawai di perusahaan. Jika kompensasi pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan, ia akan lebih puas dibanding jika ia menerima kompensasi lebih rendah dari yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dalam hal ini kompensasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah mutu pengawasan. Faktor mutu pengawasan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi (*sense of belonging*). Pengawasan identik dilakukan oleh seorang Supervisor dan bagi karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada absensi dan *turn over*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas yang disediakan. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha atau bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat

mendukung karyawan dalam bekerja dan fasilitas sangat penting yang harus disediakan perusahaan untuk kesejahteraan pegawainya. Dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan seperti dana pensiun dan jaminan asuransi kesehatan dan jiwa maka tercapailah tingkat kepuasan kerja pada pegawai, sebaliknya apabila perusahaan tidak memberikan fasilitas yang cukup untuk pegawainya maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, meja, dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan dan rasa nyaman. Ketika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja maka akan terciptanya kinerja yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dan tercapailah kepuasan kerja. Sebaliknya ketika pegawai tidak merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka kinerja pegawai akan rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir adalah upaya atau usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan status, kemampuan, dan kepribadian seorang individu yang dilakukan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan melalui rangkaian aktifitas yang panjang, antara lain adalah pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga untuk meningkatkan produktifitas. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pengembangan karir. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan jika organisasi ingin tetap eksis di dunia usaha yang selalu mengalami perubahan. Pengembangan sumber daya manusia secara internal yang dilakukan dengan baik akan memberikan hasil yang lebih baik daripada

melakukan perekrutan dari luar yang mungkin dilakukan secara terburu-buru. Konon tiga diantara lima manusia mendambakan karir mereka menanjak terus dengan pesat, penghasilan makin besar, kedudukan sosial ekonomi semakin tinggi dan mantap, dan batin merasa puas karena berhasil mewujudkan jati diri. Jika tidak ada perhatian manajemen untuk kemajuan karir karyawan yang pantas maka akan banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya dan berdampak meningkatkan angka *turnover intention*.

PT Mega Finance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pembiayaan baik elektronik, otomotif, maupun jaminan BPKB. Perusahaan ini beralamat di Jl. Wijaya I no 19 RT.006/004, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12170.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai
2. Kurangnya mutu pengawasan
3. Kurangnya fasilitas yang disediakan
4. Lingkungan kerja yang kurang baik
5. Kurangnya pengembangan karir

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, atas dasar dari pertimbangan dari peneliti yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi yang dimiliki serta waktu yang tersedia, maka dalam penelitian ini dibatasi pada masalah: “hubungan orientasi karir dengan kepuasan kerja”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan orientasi karir dengan kepuasan kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang dapat digunakan oleh :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang masalah pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi akademika yang akan mengadakan penelitian.

4. Bagi Perpustakaan

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah koleksi bacaan dan dan menjadi sumber referensi bagi rekan mahasiswa lain yang memungkinkan akan mengadakan penelitian di masa yang akan datang sehingga meningkatkan wawasan berfikir.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Definisi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila terjadi kerjasama seluruh elemen perusahaan, baik dari pegawai sampai pimpinan paling tinggi. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai salah satunya dengan dukungan dari pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Handoko mengemukakan bahwa, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”¹. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan Sondang P Siagian yang berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”².

Berdasarkan pengertian di atas kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang dalam menyikapi pekerjaannya, dimana ketika

¹ T Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. p. 193.

² Davis, Keith, dan Newstorm. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. p. 295

seseorang bersikap positif dalam menjalani pekerjaannya atau mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan yang menyenangkan maka akan tercipta kepuasan kerja. Sebaliknya, jika seseorang bersikap negatif dengan pekerjaannya maka ia akan mendapatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright mendefinisikan kepuasan kerja adalah “*A pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values*” (perasaan menyenangkan diakibatkan dari adanya persepsi individu yang telah terpenuhi/keinginannya atau terpenuhi nilai penting dalam pekerjaannya)³. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Malayu Hasibuan yang mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya”⁴.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dikarenakan kebutuhan atau keinginan seorang individu telah terpenuhi yang dicerminkan dengan moral kerja yang baik, kedisiplinan dan prestasi kerja. Ketika kepuasan kerja terjadi, maka dapat

³ Raymond A. Noe. 2004. *Fundamental Of Human Resource Management* New York: Mc Graw-Hill/Irwin. p. 325

⁴ Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. p. 202

dinikmati oleh karyawan di dalam pekerjaan atau di luar pekerjaan maupun kombinasi dari keduanya.

Robbins berpendapat bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan”⁵. Senada dengan yang dikemukakan oleh Robbins, Porter mengungkapkan bahwa “*Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now* (Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima)”⁶.

Berdasarkan definisi diatas kepuasan kerja berkaitan dengan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan dengan pengharapan dari individu tersebut. Jika yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh individu tersebut, maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Sebaliknya, jika seorang individu tidak mendapatkan pengharapan yang sesuai atas yang di harapkan nya padahal mereka telah bekerja maksimal, maka akan menciptakan ketidakpuasan bekerja dan dapat berdampak pada kinerja yang rendah, produktivitas yang

⁵ Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. p. 30

⁶ *Ibid.*, p.59

turun maupun naiknya tingkat *turnover intention* pada karyawan yang bersangkutan.

Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”⁷. Sedangkan Keither dan Kinicki mendefinisikan “kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”⁸.

Berdasarkan definisi di atas kepuasan kerja adalah suatu respon emosional pegawai terhadap pekerjaannya yang diikuti oleh perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Ketika seseorang merasakan suatu kepuasan kerja, maka karyawan tersebut akan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa merasa terbebani oleh pekerjaannya itu sendiri.

b) Dimensi kepuasan kerja

Luthans mengemukakan “dimensi-dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. p. 117

⁸ Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. p. 203

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab, pekerjaan yang tidak membosankan dan yang dapat memberikan status.
2. Sejumlah gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja adalah tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial”⁹.

Menurut Stephen Robbins di dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi, “ada empat faktor kondusif yang mempengaruhi tingginya kepuasan kerja yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang sportif.

1. Pekerjaan yang secara mental menantang, dimana orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varites tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu.
2. Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalam kondisi kerja tersebut adalah lingkungan sekitar dan pengawasan dari atasan.

⁹ Fred Luthan. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Yogyakarta: ANDI. p.243

4. Rekan kerja yang sportif, Dengan rekan kerja yang sportif dapat membantu karyawan untuk mendapatkan prestasi-prestasi, bagi sebagian besar karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Perilaku dengan atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama”¹⁰.

Nelson and Quick mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja”¹¹.

Dari beberapa teori yang di kemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan dimana dalam mencapai kepuasan kerja meliputi tipe pekerjaan, ganjaran yang pantas, pengawasan yang baik dan rekan kerja.

Tipe pekerjaan yang dapat membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang serta dapat meningkatkan status. Dengan pekerjaan yang demikian maka diharapkan karyawan tidak mengalami kejenuhan di dalam bekerja, karena pekerjaan yang bervariasi.

Ganjaran yang pantas dapat berupa gaji atau upah yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan peluang bagi karyawan untuk promosi jabatan apabila bekerja dengan giat dan maksimal. Dari kedua hal tersebut di harapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

¹⁰ Stephen Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. p. 108

¹¹ Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat di tingkatkan melalui pengawasan yang baik dari para atasan. Maksud dari pengawasan yang baik adalah para atasan memberikan bimbingan atau arahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaannya, karena karyawan cenderung menganggap atasan (*supervisor*) sebagai ayah mereka di tempat kerja. Maka dari itu pengawasan dari atasan sangat di butuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rekan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang di maksud adalah rekan kerja yang dapat memberikan dukungan baik secara teknis maupun sosial. Dukungan teknis maksudnya adalah rekan kerja yang dapat membantu karyawan memperoleh prestasi-prestasi, sedangkan dukungan sosial dapat berupa interaksi sosial.

c) Teori-teori pada kepuasan kerja

Menurut Lawler beberapa teori kepuasan dalam lingkup yang lebih terbatas yang telah dikemukakan terdiri dari teori Discrepancy, teori Keadilan, dan teori Dua Faktor¹².

Teori Ketidaksesuaian, menurut Locke “kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa

¹² Muh Shobaruddin, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita* (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2005), p. 130

yang diinginkan”¹³. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan itu kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan itu besar.

Teori keadilan, di dalam teori ini seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan ini diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Teori Dua Faktor, menurut Herzberg “sikap kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja”¹⁴. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan “*disatisfier*” atau “*hygiene factors*” dan yang lain dinamakan “*satisfier*” atau “*motivators*”. *Hygiene factors* meliputi hal-hal seperti gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Sedangkan *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

¹³ *Ibid.*, p. 130

¹⁴ *Ibid.*, p. 136

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa teori kepuasan kerja yaitu teori ketidaksesuaian antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Teori keadilan yang timbul dari perasaan adil atau tidak adil dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang selevel pada suatu kondisi sedangkan teori dua faktor dimana terdiri dari “*hygiene factors*” seperti gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Yang lain dinamakan “*Satisfiers*” yaitu karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan oleh para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dikarenakan kebutuhan atau keinginan seorang individu telah terpenuhi. Adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi penghargaan pada pekerjaannya, penghargaan yang sepadan, pengawasan yang baik dan rekan kerja.

Dari beberapa teori yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari empat dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, penghargaan yang sepadan, pengawasan yang baik dan rekan kerja.

2. Pengembangan Karir

a) Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Veitzhal Rivai mengungkapkan bahwa “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”¹⁵. Hal senada pun diungkapkan oleh T. Hani Handoko yang mengungkapkan bahwa “pengembangan karir (*Career Development*) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”¹⁶.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja maupun kepribadian seorang individu yang dilakukan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

¹⁵ Veitzhal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa. p. 274

¹⁶ T Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. p. 123

Menurut Hadari Nawawi mengatakan bahwa “Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.”¹⁷. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Hadari Nawawi, Dessler mengatakan dibukunya yang berjudul *Human Resource Management* yaitu “*Career development is “The lifelong series of activities (such us workshops) that contribute to a person’s career exploration, establishment, success, and fulfillment”*”. (pengembangan karir adalah aktivitas yang panjang (seperti pelatihan) yang memberikan kontribusi kepada karir individu dalam tahap eksplorasi, karir awal, karir pertengahan (sukses) dan menurun (pensiun))”¹⁸.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang melalui aktivitas yang panjang (seperti pelatihan) dan memberikan kontribusi kepada karir individu.

Menurut M. Kadarisman “pengembangan karir bukan hanya pelatihan program atau perencanaan karir lokakarya. Sebaliknya pengembangan karir adalah upaya terorganisir dan diformalkan berkelanjutan yang mengakui orang sebagai sumber daya organisasi yang vital”¹⁹. Hal senada juga dikatakan oleh Mutiara Sibarani di dalam buku Sondang P Siagian yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan “pengembangan karir sebagai semua usaha pribadi karyawan

¹⁷ Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University. p. 125

¹⁸ Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall. p. 353

¹⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. p. 77

yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja”²⁰.

Berdasarkan kedua pengertian dari para ahli tersebut , maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya atau usaha yang dilakukan oleh karyawan yang bertujuan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Menurut M. Kadarisman dalam bukunya yang berjudul *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* tahun 2012 mengemukakan bahwa “Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”²¹. Dan Stone menyatakan “*Carrer development refers to the process and activities involved in preparing an employee for future position in the organization*”. (pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang)”²².

Berdasarkan teori diatas pengembangan karir adalah satu kondisi yang menunjukan adanya peningkatan status seseorang didalam suatu organisasi atau peningkatan jabatan dalam organisasi pada jalur karir yang

²⁰ Siagian, S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. p. 203

²¹ M Kadarisman. 2012. *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. p. 322

²² Faustino Cardoso, Gomez. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi. p. 213

telah ditetapkan di dalam organisasi yang bersangkutan melalui promosi jabatan yang dilakukan oleh suatu organisasi terhadap karyawannya.

Menurut Simamora tentang model pengembangan karir adalah “Pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan satu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir”²³.



Pengembangan karir organisasional merupakan hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir dan proses manajemen karir institusional. Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja supaya menyadari diri sendiri, peluang, kesempatan, kendala, pilihan dan konsekuensi, mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir, penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman bersifat pengembangan untuk meraih tujuan karir. Manajemen

²³ Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ketiga*. Yogyakarta : STIE YKPN

karir merupakan proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan elemen didalam organisasi untuk mengembangkan diri dan terdorong untuk tumbuh dan berkembang serta meningkatkan kualitas kerja sehingga sumber daya manusianya memiliki aktifitas yang berkelanjutan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan organisasi. Namun agar dapat mengukur sejauh mana pengembangan karir tersebut maka akan dipersempit pada karyawan atau seorang individu dalam merencanakan karir pribadinya di perusahaan dengan mengacu pada orientasi karir seorang individu yang ingin karirnya terus berkembang.

Dalam pengembangan karir karyawan, orientasi karir merupakan bagian pengembangan karir itu sendiri, seperti yang diungkapkan oleh Robbins bahwa “*Career Orientation is part of career development that individual planned*”²⁴. Dapat diartikan orientasi karir adalah bagian dari pengembangan karir yang direncanakan secara individu, dari devinisi ini dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan karir, orientasi merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan. Greenhause mengatakan bahwa “Orientasi karir merupakan kepentingan atau keberartian yang di tempatkan pada peranan kerja dibandingkan peranan kehidupan lain”²⁵. Begitu pula menurut Sabarguna dan Sumarni mengatakan bahwa

²⁴ Mary Tucker. *The Human Challenge Seven Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2002)

²⁵ Nizam Jim Wiryawan, *Career Success Orientation: An Emperical Study of Indonesian Women Business executives*, Journal Population vol.10 no.2. 2004, p. 35-78

“Orientasi Karir merupakan pandangan untuk memilih karir yang akan ia jalani berdasarkan kepentingannya”²⁶.

Pada dasarnya pelaksanaan pengembangan karir di desain untuk mencapai efektifitas perusahaan. Perusahaan secara otomatis akan berfokus pada desain dan pelaksanaan sistem karir. Perusahaan harus menemukan cara yang lebih kreatif bagi karyawan untuk berkembang, karena karyawan tidak semata mata mengandalkan pada pertumbuhan perusahaan untuk menyediakan kesempatan pengembangan karir.

Derr dalam Nizam mengidentifikasi 5 dimensi utama dalam orientasi karir

*Identified five career success orientation : (1) Getting ahead (upward mobility) ; (2) Getting secure (company loyalty and sense of belonging) ; (3) Getting free (autonomy) ; (4) Getting high (Excitement of the work itself) ; and (5) Getting balanced (finding on equilibrium between personal and professional life)*²⁷.

Dalam arti bebas dapat dijabarkan 5 dimensi utama dalam orientasi karir karyawan :

1. Menjadi lebih tinggi (gerakan ke atas). Bahwa seorang karyawan mampu mencapai tujuan atau pandangan dalam perjalanan karir pekerjaannya untuk dapat mencapai karir yang lebih baik yang berupa jabatan.
2. Mencapai keamanan (kesetiaan pada perusahaan dan merasa memiliki). Seorang karyawan harus memiliki pandangan dalam

²⁶ Boy S. Sabarguna. *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Jawa Tengah-DIY: konsorsium rumah sakit islam, 2004, Hal 96

²⁷ Nizam Jim Wiryawan, *Career Success Orientation: An Empirical Study of Indonesian Women Business executives*, Journal Population vol.10 no.2. 2004, p. 35-78

karirnya untuk dapat loyal terhadap perusahaan dalam bentuk kesetiaan dan merasa memiliki perusahaan dan pihak perusahaan harus memberikan timbal balik yang nyata bagi karyawan berupa keamanan dalam jaminan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

3. Memiliki kebebasan (mengatur kepentingan sendiri). Dalam pandangan karir seorang karyawan dapat diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang mereka kerjakan.
4. Menjadi lebih maju (ketertarikan pada pekerjaan). Dalam pandangan karir seorang karyawan akan terus berkembang untuk meningkatkan karirnya dengan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki agar mempermudah mereka untuk mencapai tujuan karir.
5. Mencapai keseimbangan (kehidupan pribadi dan profesional). Seorang karyawan harus mampu mengelola keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Senada yang dikatakan oleh Derr, Rabbit dalam Mary mengatakan ada 8 dimensi dalam orientasi karir.

Conclude there are 8 dimensions of career orientation : (1) Gaining high level (occupation, status, economi, and authorization); (2) Safety ;(3) Growth (progress) ; (4) Autonomy ; (5) Getting balance (balance of private life, work and development) ; (6) Gaining capability (skill, expertise, competence) ; (7) Achievement (training and education) ; (8) Opportunity²⁸.

Dapat diartikan 8 dimensi dalam orientasi karir antara lain: 1. Mencapai puncak (jabatan, status, ekonomi, dan kekuasaan) ; 2. Keamanan ; 3.

²⁸ Mary Tucker. *The Human Challenge Seven Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2002)

Pertumbuhan (kemajuan) ; 4. Otonomi ; 5. Keseimbangan (pribadi, pekerjaan dan pengembangan) ; 6. Peningkatan kemampuan (keterampilan, keahlian dan kompetensi) ; 7. Prestasi (pelatihan dan pendidikan) ; 8. Kesempatan.

Burack dalam Audrey J Murrell mengatakan pula ada 5 elemen dalam orientasi karir. “1. Posisi puncak; 2. Keseimbangan hidup (pekerjaan dan pribadi); 3. Keamanan; 4. Kemandirian dan kebebasan; 5. Kemajuan”²⁹.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi karir merupakan bagian dari pengembangan karir karyawan dimana orientasi karir merupakan pandangan setiap individu untuk memilih suatu karir yang telah direncanakan dan sesuai dengan dimensi dimensi yang ada, yang terdiri atas: menjadi lebih tinggi, mencapai keamanan, memiliki kebebasan, menjadi lebih maju, dan mencapai keseimbangan.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian sebelumnya yang relevan merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Banyak judul dan jenis penelitian yang sama, yang diungkapkan oleh beberapa peneliti. Beberapa penelitian yang pembahasannya sama dengan penelitian ini adalah :

²⁹ Audrey J. Murrell e.al *Aspiring to careers in male and female dominated profession*, psychology of woman quarterly, vol.15 no.1 2001

1. Abdul Fatah tahun 2011, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Phak Land. Data tersebut diolah secara deskriptif dan diolah menggunakan analisa kuantitatif. Pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,472. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi, pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 22,28% sedangkan sisanya penelitian. Keeratan hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan persamaan regresi sederhana $\hat{Y}=9,63 + 0,35X$, persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengembangan karir bertambah 1 maka akan diikuti oleh kenaikan ditingkat kepuasan kerja senilai 0,35 , sedangkan hasil uji-t , untuk $n=21$, taraf kesalahan 1%, $dk = n - 1 = 20$, maka harga t tabel = 2,086 sedangkan t hitung = 2,334. Jadi t hitung > t tabel , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Phak Land Indonesia.

2. Elfia Nora tahun 2010, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di

Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu. Dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan berikut. Pertama, kondisi pengembangan karir karyawan tergolong dalam kriteria sedang atau cukup. Dalam hal ini tidak tinggi maupun rendah pada Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu. Mengenai kondisi kepuasan kerja, karyawan menyatakan tergolong dalam kriteria puas, dalam hal ini mengalami kepuasan kerja pada Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir karyawan atas kepuasan kerja karyawan pada Hotel Griyadi Montana Malang dan Hotel Asida Batu.

3. Kenny Yulianto Kurniawan tahun 2015, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PARIT PADANG GLOBAL”.

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sample yang digunakan berjumlah 70 orang karyawan PT. PARIT PADANG GLOBAL di Surabaya. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Nise Septyawati, dengan judul “Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung”

Pengembangan karir pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentors dan sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh. Dari ke lima indikator tersebut pada indikator mentors dan sponsor berada pada kategori sangat baik karena perusahaan dalam memberikan pelatihan masih berjalan dengan sangat baik sehingga karyawan merasa terpuaskan tetap secara rata-rata penilaian pengembangan karir karyawan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa pengembangan karir bagi karyawan sudah ditetapkan dan terencana dengan baik oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang dilihat melalui 5 (lima) indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan promosi. Secara rata-rata penilaian kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

Perhitungan Korelasi Pearson diketahui Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,888 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, dimana Pengembangan karir yang semakin baik akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Melalui nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 78,9% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel pengembangan karir yang memungkinkan disebabkan oleh kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, insentif dan lain-lain.

5. Hendra Hadiwijaya tahun 2016, dengan judul “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening”

Kepuasan kerja diidentikan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, dan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel insentif dan pengembangan karir secara langsung dan tidak langsung, terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang. Analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), menggunakan program Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kinerja (sebesar 0,32)

daripada pengaruh langsung insentif terhadap kinerja (hanya sebesar 0,33). Kinerja memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kepuasan kerja (sebesar 0,26) daripada pengaruh langsung insentif dan pengembangan karir yang masing-masing hanya sebesar 0,22 dan 0,16.

C. Kerangka Teoretik

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka karyawan tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

Menurut Sondang P. Siagian “Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan kariernya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik”³⁰.

Dapat diartikan bahwa ketika seorang karyawan dapat melakukan pengembangan karirnya maka kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan

³⁰ Sondang P. Siagian. 2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta. p. 215.

tersebut akan lebih besar, dan jika kepuasan kerja seorang karyawan meningkat maka akan berdampak positif pada hasil kerjanya tersebut.

Menurut Robbins dan Judge “ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training, spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.”³¹.

Didalam teori diatas, promosi merupakan salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih berkembang di dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Veitzhal Rivai mengemukakan bahwa “Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”³².

³¹ Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Cetakan ke-8, Bandung: Rosda. p. 40

³² Veitzhal Rivai, M. B. A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. p. 299.

Dari pendapat Veitzhal Rivai dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, maka dibutuhkan adanya pengembangan karir.

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan bahwa “Terdapat hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja”. Semakin baik orientasi karir, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) mengenai apakah terdapat hubungan orientasi karir dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. Mega Finance.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mega Finance yang beralamat di Jalan Wijaya I no 19 RT.006/004 , Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12170. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT. Mega Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Pembiayaan. Dalam perusahaan tersebut, dimana terjadi hubungan langsung antara pegawai dengan pihak masyarakat atau pelanggan , dan hubungan antara pegawai dengan pihak manajemen.

2. Waktu Penelitian

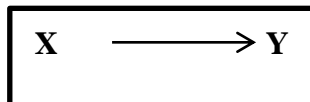
Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan terhitung sejak bulan November 2016 sampai Januari 2017. Waktu inilah yang dianggap cukup untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu³³. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional.

Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Metode ini digunakan karena peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas (Orientasi karir) dengan variabel terikat (Kepuasan kerja) pada pegawai PT. Mega Finance. Adapun konstelasi hubungan antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:



Keterangan:

- X : Orientasi Karir
- Y : Kepuasan Kerja
- : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel penelitian, yaitu Orientasi karir sebagai variabel bebas (variabel X), dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (variabel Y).

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2005), p.7

D. Populasi dan Sampling

Populasi merupakan “generalisasi dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu”³⁴. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah divisi Collection dan Keuangan pada PT. Mega Finance Cabang Depok. Dengan populasi terjangkau 75. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 62 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu Orientasi karir sebagai variabel X dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Y. Variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

³⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung:Alfabeta, 2010), h. 49

1. Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dikarenakan kebutuhan atau keinginan seorang individu telah terpenuhi. Adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi penghargaan pada pekerjaannya, penghargaan yang sepadan, pengawasan dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang datanya dapat diambil secara primer menggunakan kuesioner atau angket berbentuk pernyataan positif dan pernyataan negatif dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan indikator dari kepuasan kerja yaitu: pekerjaan sendiri, penghargaan yang sepadan, pengawasan, rekan kerja

c. Kisi-kisi instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	1, 2, 3,4	5*, 6, 7	1, 2, 3, 4	5, 6
	Penghargaan yang sepadan	8*, 9, 10, 11, 12, 13, 14*	15, 16	7, 8, 9, 10, 11	12, 13
	Pengawasan	17*, 18, 19, 20, 21	22	14, 15, 16, 17	18
	Rekan kerja	23, 24, 25, 26, 27	28	19, 20, 21, 22, 23	24
Jumlah		21	7	18	6

Untuk mengisi kuisisioner dalam instrument penelitian telah disediakan 5 alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan yang disesuaikan dengan bentuk skala Likert. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5, sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.2**Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Kategori Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Validasi Instrumen Penelitian

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan yang mengacu kepada Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja yang disebut sebagai rancangan instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:³⁵

$$r_{it} = \frac{\sum y_i y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 y_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

Y_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

Y_t = jumlah kuadrat deviasi skor Y_t

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid.

Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak

³⁵ Djaali, *Pengukuran Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia, 2008), h. 86

valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus *drop*.

2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*³⁶ sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

2. Orientasi Karir

a. Deflnisi Konseptual

Orientasi karir merupakan bagian dari pengembangan karir karyawan dimana orientasi karir merupakan pandangan setiap individu untuk memilih suatu karir yang telah direncanakan dan sesuai dengan dimensi dimensi yang ada, yang terdiri atas: menjadi lebih tinggi, mencapai

³⁶ Sugiyono, *Statiska untuk Penelitian*, (Bandung : CV Alfabeta, 2012), p. 365

keamanan, memiliki kebebasan, menjadi lebih maju, dan mencapai keseimbangan.

b. Definisi Operasional

Untuk mengukur variabel orientasi karir karyawan digunakan instrumen berupa kuisioner dengan model skala likert butir pernyataan yang mencerminkan indikator pengembangan karir yang dibatasi oleh orientasi karir yaitu : menjadi lebih tinggi, mencapai keamanan, memiliki kebebasan, menjadi lebih maju, dan mencapai keseimbangan.

c. Kisi-kisi Instrumen Orientasi Karir

Kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur instrumen pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Orientasi Karir

Variabel	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Orientasi Karir	Puncak Jabatan	1, 3, 4,	2*, 5*	1, 2, 3	-
	Keamanan Pekerjaan	6, 7, 9, 10	8	4, 5, 7, 8	6
	Memiliki Kebebasan	11, 12, 13, 14	15	9, 10, 11, 12	13
	Menjadi Lebih Maju	16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24	22	14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22	20
	Keseimbangan Pekerjaan	25, 26, 27, 28, 30	29*	23, 24, 25, 26, 27	-
Jumlah		24	6	24	3

Untuk mengisi kuisioner dalam instrument penelitian telah disediakan 5 alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan yang

disesuaikan dengan bentuk skala Likert. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5, sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.4
Skala Penilaian untuk Pengembangan Karir (X)

No.	Kategori Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Validasi Instrumen Penelitian

Proses pengembangan instrumen pengembangan karir dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan yang mengacu kepada Indikator-indikator dari variabel pengembangan karir yang disebut sebagai rancangan instrumen untuk mengukur variabel pengembangan karir.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor Y_t

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus *drop*.

2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

F. Teknik Analisis Data

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel independen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah rubah atau dinaik-turunkan³⁷. Adapun perhitungan persamaan regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut³⁸:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X)^2 - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \cdot \Sigma X^2 - \Sigma X^2}$$

$$b = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X)^2 - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \cdot \Sigma X^2 - \Sigma X^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai variabel terikat yang diprediksikan

ΣY = Jumlah Skor Y

ΣX = Jumlah Skor X

n = Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Digunakan untuk mengetahui normalitas galat taksir regresi y atas x berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran

³⁷ Sugiyono, *op.cit*, p. 260

³⁸ Sugiyono, *op.cit*, p. 261-262

regresi Y atas X dengan menggunakan Uji *Liliefors* padataraf signifikan (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah:

$$L_0 = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

L_0 = Nilai mutlak

Hipotesis Statistik :

- 1) H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal
- 2) H_a : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian:

- 1) Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.
- 2) Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistik:

- 1) $H_0: Y = \alpha + \beta X$
- 2) $H_1: Y \neq \alpha + \beta X$

Kriteria Pengujian pada $\alpha = 0,05$

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan regresi linear.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan regresi tidak linear.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh memiliki keberartian (signifikan) atau tidak. Uji keberartian regresi menggunakan perhitungan yang disajikan dalam Tabel ANAVA.

Hipotesis statistik:

- 1) H_0 : Koefisien arah regresi tidak signifikan ($\beta = 0$)
- 2) H_a : Koefisien signifikan ($\beta \neq 0$)

Kriteria Pengujian ($\alpha = 0,05$):

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka regresi dinyatakan berarti

Untuk mempermudah uji keberartian dan uji linearitas regresi maka dapat menggunakan daftar analisis varians (ANAVA) sebagai berikut :

Tabel III.5

Tabel ANAVA untuk Uji Keberatian dan Uji Kelinieritas Regresi

Sumber Variansi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	L	JK (a)	JK (a)	
Regresi(b a)	1	JK ((b a)	$s^2_{reg} = JK (b a)$	$\frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}}$
Sisa	n - 2	JK (S)	$s^2_{sis} = \frac{JK (S)}{n - 2}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$s^2_{TC} = \frac{JK (TC)}{k - 2}$	$\frac{s^2_{TC}}{s^2_G}$
Galat	n - k	JK (G)	$s^2_G = \frac{JK (G)}{n - k}$	

Sumber: Statistika untuk penelitian (2012:266)³⁹

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan terdapat atau tidaknya suatu hubungan variabel dengan variable lain. Perhitungan koefisien korelasi ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

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

³⁹ Sugiyono, *op.cit.*, p. 266

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
 ΣXY = Jumlah perkalian skor X dan skor Y
 ΣX = Jumlah skor X
 ΣY = Jumlah skor Y
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y
 N = Jumlah sampel yang diuji

Hipotesis Statistik :

- 1) $H_0 : \rho \leq 0$ (tidak ada hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y)
- 2) $H_a : \rho > 0$ (terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y)

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi menggunakan Uji t. Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel dengan rumus :

$$t_{Hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r)^2}}$$

Keterangan :

- t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi
 r = Koefisien korelasi *product moment*
 n = Banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi signifikan

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari data variabel dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Skor yang disajikan adalah skor yang telah di olah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah variabel pengembangan karir sebagai variabel independen yang digambarkan dengan X dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang digambarkan dengan Y. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuisioner model skala *Likert* yang berjumlah 24 butir pernyataan yang diisi oleh 62 karyawan divisi Collection dan divisi keuangan PT. Mega

Finance sebagai responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 73 dan skor tertinggi 111, sehingga skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 94,35 varians (S^2) sebesar 79,085 dan simpangan baku (S) sebesar 8,893. (Proses perhitungan pada lampiran 27).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dimana rentang skor adalah 38, banyaknya kelas interval 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$), panjang interval 6. (Proses perhitungan pada lampiran 22).

Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
73 - 78	72,5	78,5	4	6,5%
79 - 84	78,5	84,5	5	8,1%
85 - 90	84,5	90,5	10	16,1%
91 - 96	90,5	96,5	17	27,4%
97 - 102	96,5	102,5	16	25,8%
103 - 108	102,5	108,5	7	11,3%
109 \geq	108,5	111,5	3	4,8%
Jumlah			62	100%

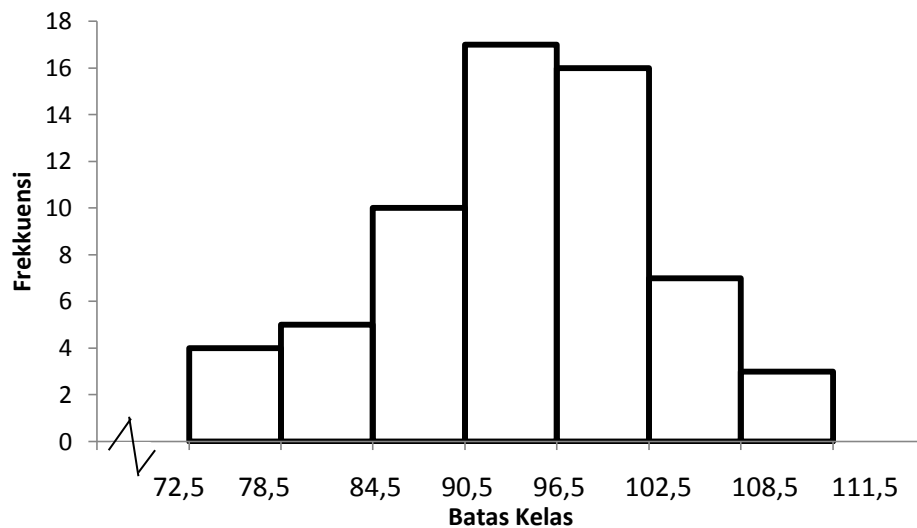
Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 17 yang terletak pada interval kelas ke 5 yakni antara 91 - 96 dengan frekuensi relatif sebesar 27,4%.

Sementara frekuensi terendahnya yaitu 3 yang terletak pada interval kelas ke 7 yakni dengan frekuensi relatif 4,8%

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)



Berdasarkan grafik diatas terlihat jelas data yang memiliki frekuensi terbesar pada interval ke-4 dengan batas bawah 90,5 dan batas atas 96,5. Sedangkan frekuensi terkecil pada interval ke-7 dengan batas bawah 108,5 dan batas atas 111,5. Jawaban yang diberikan responden rata-rata pada skala 3 (ragu-ragu) dan 4 (Setuju). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori sedang.

Untuk memperoleh gambaran detail variabel kepuasan kerja dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator. Rata-rata hitung skor indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-rata hitung Skor Indikator

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Pekerjaan Itu Sendiri	1	216	1492	6	248,67	25,52%
		2	275				
		3	238				
		4	250				
		5	251				
		6	262				
2	Penghargaan yang Sepadan	7	274	1708	7	244,00	25,04%
		8	231				
		9	234				
		10	226				
		11	272				
		12	219				
		13	252				
3	Pengawasan	14	283	1199	5	239,80	24,61%
		15	237				
		16	220				
		17	205				
		18	254				
4	Rekan Kerja	19	234	1451	6	241,83	24,82%
		20	239				
		21	234				
		22	254				
		23	239				
		24	251				
Total				5850	24	974,3	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang paling

dominan atau tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar, yaitu sebesar 248,67 dengan presentase 25,52% dan skor indikator terendah adalah pengawasan, yaitu sebesar 239,80 dengan presentase 24,61%.

2. Data Variabel X (Orientasi Karir)

Data orientasi karir diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian oleh 62 karyawan divisi Collection dan divisi keuangan PT. Mega Finance sebagai responden. Instrumen penelitian tersebut berisikan 27 butir pernyataan Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 86 dan skor tertinggi 121, sehingga skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 104,76 varians (S^2) sebesar 74,547 dan simpangan baku (S) sebesar 8,634. (Proses perhitungan pada lampiran 27).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data orientasi karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dimana rentang skor adalah 35, banyaknya kelas interval 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$), panjang interval 5. (Proses perhitungan pada lampiran 24).

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel X (Orientasi Karir)

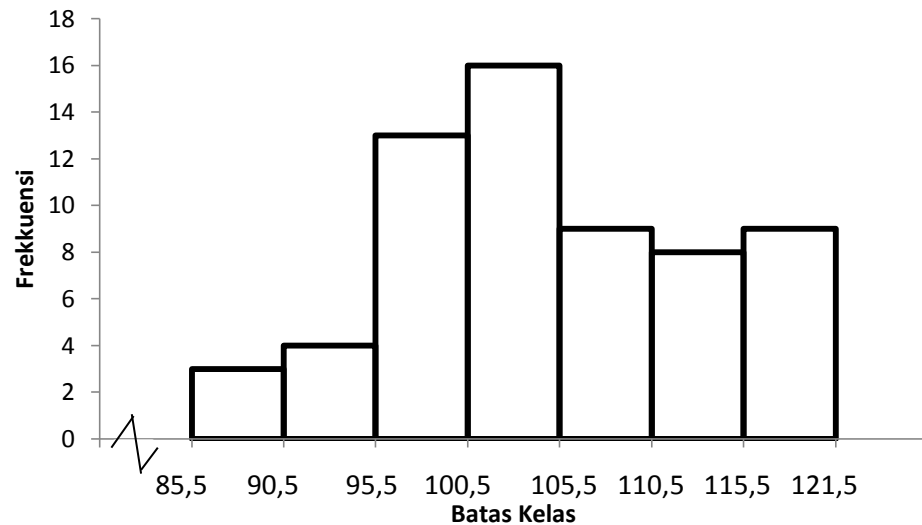
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
86 - 90	85,5	90,5	3	4,8%
91 - 95	90,5	95,5	4	6,5%
96 - 100	95,5	100,5	13	21,0%
101 - 105	100,5	105,5	16	25,8%
106 - 110	105,5	110,5	9	14,5%
111 - 115	110,5	115,5	8	12,9%
116 \geq	115,5	121,5	9	14,5%
Jumlah			62	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel orientasi karir yaitu 16 yang terletak pada interval kelas ke 4 yakni antara 101 – 105 dengan frekuensi relatif sebesar 25,8%.

Sementara frekuensi terendahnya yaitu 3 yang terletak pada interval kelas ke 8 yakni dengan kelas interval antara 86 – 90 dengan frekuensi relatif 4,8%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut orientasi karir, maka data ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X (Orientasi Karir)



Berdasarkan grafik diatas terlihat jelas data yang memiliki frekuensi terbesar pada interval ke-4 dengan batas bawah 100,5 dan batas atas 105,5. Sedangkan frekuensi terkecil pada interval ke-1 dengan batas bawah 85,5 dan batas atas 90,5. Jawaban yang diberikan responden rata-rata pada skala 3 (ragu-ragu) dan 4 (Setuju). Hal tersebut menunjukkan bahwa orientasi karir karyawan termasuk dalam kategori sedang.

Untuk memperoleh gambaran detail variabel orientasi karir dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator. Rata-rata hitung skor indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Rata-rata hitung Skor Indikator Orientasi Karir

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Puncak Karir	1	239	712	3	237,33	19,63%
		2	234				
		3	239				
2	Keamanan Pekerjaan	4	251	1203	5	240,60	19,90%
		5	216				
		6	249				
		7	266				
		8	221				
3	Memiliki Kebebasan	9	257	1267	5	253,40	20,95%
		10	259				
		11	249				
		12	253				
		13	249				
4	Menjadi Lebih Maju	14	194	2077	9	230,78	19,08%
		15	207				
		16	240				
		17	255				
		18	245				
		19	243				
		20	248				
		21	216				
		22	229				
5	Keseimbangan Pekerjaan	23	258	1236	5	247,20	20,44%
		24	237				
		25	255				
		26	238				
		27	248				
Total				6495	27	1209,31	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari orientasi karir terlihat bahwa indikator yang paling dominan atau tertinggi adalah memiliki kebebasan, yaitu sebesar 253,40

dengan presentase 20,95% dan skor indikator terendah adalah menjadi lebih maju, yaitu sebesar 230,78 dengan presentase 19,08%.

B. Pengujian Hipotesis

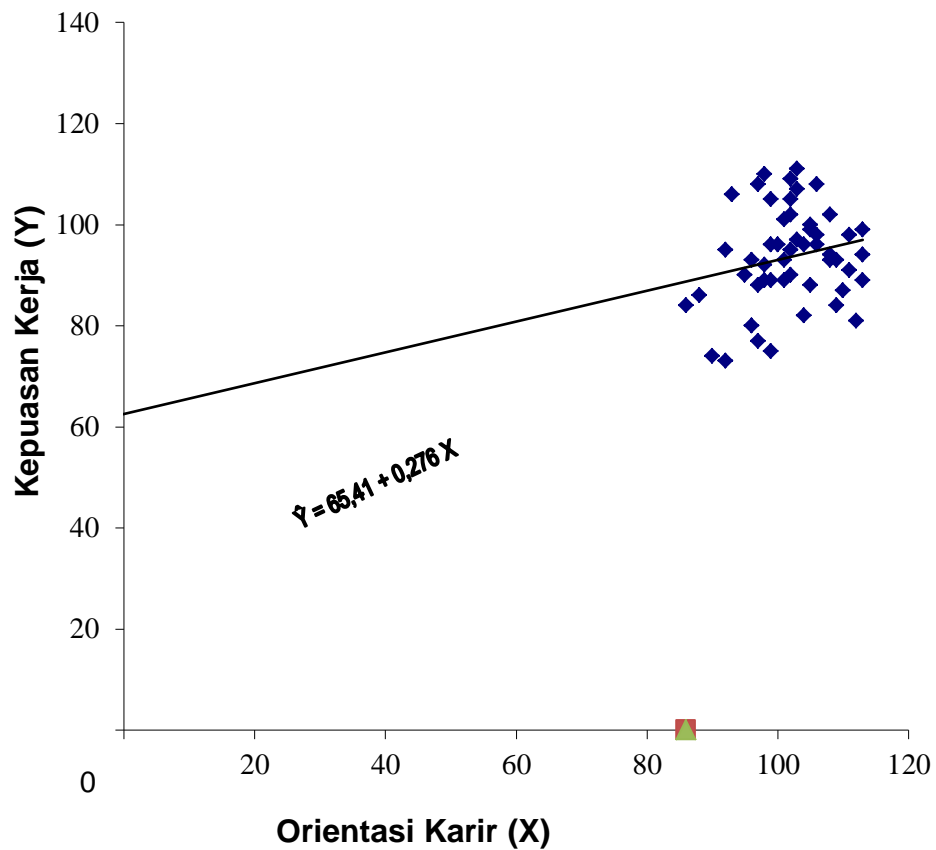
1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara orientasi karir dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,276 dan konstanta sebesar 65,41. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) orientasi karir dan (Y) kepuasan kerja, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$. (Proses perhitungan pada lampiran 29).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa orientasi karir bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut ini:

Gambar IV.3
Persamaan Garis Regresi



Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor orientasi karir dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,276 pada konstanta 65,41.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 62 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal

apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_{hitung} (L_o) = 0,10981$ sedangkan $L_{tabel} (L_t) = 0,11252$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau data tersebut berdistribusi normal. (Proses perhitungan pada lampiran 34).

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linieritas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi yang diperoleh membentuk garis linier atau non linier. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat dibawah ini.

Dari hasil perhitungan, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 1,06 dan F_{tabel} sebesar 1,82. Ini berarti nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berbentuk linier. (Proses perhitungan pada lampiran 37)

Tabel IV.5

Tabel ANAVA Untuk Pengujian Kelinieran atas Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	62	556800,00			
Regresi (a)	1	551975,81			
Regresi (b/a)	1	347,09	347,09		
Sisa	60	4477,10	74,62	4,65	4,00
Tuna Cocok Galat Kekeliruan	26	2003,55	77,06		
	34	2473,55	72,75	1,06	1,82

Keterangan:

*) Regresi berarti (signifikan) karena F_{hitung} (4,65) > F_{tabel} (4,00)**) Linier karena F_{hitung} (1,06) < F_{tabel} (1,82)

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut (n-2)= 60 pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F_{hitung} = 4,65 sedangkan F_{tabel} 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa F_h > F_t yang berarti regresi berarti.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang (k-2) = 26 dan dk penyebut (n-k) = 34, dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh F_{hitung} 1,06 sedangkan F_{tabel} 1,82. Hal ini menunjukkan bahwa F_h < F_t yang berarti regresi linier.

3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel.

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis yang berarti atau signifikan. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan).

Dari hasil perhitungan keberartian regresi, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,65 dan F_{tabel} sebesar 4,00. Ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan). (Proses perhitungan pada lampiran 36).

b. Perhitungan Koefisien korelasi

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,268. Angka tersebut menunjukkan $r_{xy} > 0$ sehingga dapat disimpulkan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif. (Proses perhitungan pada lampiran 39).

Tabel IV.6
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi karir dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif, walapun hubungannya rendah.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n-2$.

Kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,16 dan t_{tabel} sebesar 1,67 (Proses perhitungan pada lampiran 40). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja terjadi korelasi yang signifikan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan orientasi karir dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 7,19%. Hal ini berarti variasi kepuasan kerja ditentukan oleh orientasi karir sebesar 7,19%. (Proses perhitungan pada lampiran 41).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$ adalah signifikan dan linier. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu skor/nilai orientasi karir (X) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor kepuasan kerja (Y) sebesar 0,276 pada konstanta 65,41.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,268. Dan t_{hitung} sebesar 2,16 $>$ t_{tabel} sebesar 1,67. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja. Uji

koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 7,19%. Hasil ini menunjukkan 7,19% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh orientasi karir dan sisanya 92,81% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara orientasi karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mega Finace Jakarta.

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari bahwa tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa peneliti memiliki beberapa kelemahan diantaranya keterbatasan variabel penelitian. Dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel, yaitu orientasi karir dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada variabel terikat, yaitu kepuasan kerja pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh orientasi karir tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mega Finance Jakarta, yaitu jika orientasi karir baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut adalah untuk menganalisis antara orientasi karir (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) yang memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,109$ sedangkan $L_{tabel} = 0,112$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$.
4. Perhitungan uji keberartian regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan), karena $F_{hitung} (4,65) > F_{tabel} (4,00)$; dan juga linier karena $F_{hitung} (1,06) < F_{tabel} (1,82)$.

5. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,268 yang berarti terdapat hubungan positif antara orientasi karir dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat orientasi karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa orientasi karir sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 7,19%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa orientasi karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Mega Finance Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dari indikator orientasi karir, maka diperoleh skor terbesar adalah memiliki kebebasan. Kebebasan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik, karena dengan hal itu karyawan merasa bahwa tempat bekerja adalah sebagai rumah kedua. Dengan demikian setiap karyawan yakin bahwa memiliki kebebasan di dalam pekerjaan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri menjadi indikator dengan skor terbesar. Hal ini membuktikan bahwa

bentuk pekerjaan menjadi hal yang penting bagi karyawan demi mencapai kepuasan kerja. Ketika karyawan mencintai pekerjaannya tersebut maka akan timbul kepuasan kerja pada karyawan dan begitu pula sebaliknya.

3. Menjadi lebih maju merupakan indikator terendah dari variabel orientasi karir. Dalam hal ini karyawan PT. Mega Finance Jakarta tidak terlalu memerhatikan peningkatan keahlian, mungkin dikarenakan waktu yang sangat terbatas karena minim nya waktu luang sehingga karyawan sulit untuk melakukan pendidikan lebih lanjut guna mengembangkan karir mereka.
4. Pengawasan merupakan indikator dari variabel kepuasan kerja dengan skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa atasan kurang tegas dalam menegakkan kedisiplinan dan kurang memberikan solusi kepada karyawan dalam suatu permasalahan serta kurangnya *feedback* antara atasan dengan karyawan PT. Mega Finance Jakarta.
5. Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa kepuasan kerja pada karyawan masih harus lebih ditingkatkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa orientasi karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pihak perusahaan tetap harus memperhatikan faktor-faktor lain yang

mempengaruh kepuasan kerja pada karyawan, karena tidak hanya pengembangan diri saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT. Mega Finance Jakarta :

1. Pihak perusahaan baiknya memperhatikan pengawasan atau hubungan antara atasan dengan karyawan. Karena jika di lihat pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan menjadi indikator dengan skor terkecil. Oleh sebab itu baiknya pengawasan dari para atasan di tingkatkan seperti menegakkan kedisiplinan memberikan solusi kepada karyawan dalam setiap permasalahan dan meningkatkan *feedback* antara atasan dengan karyawan.
2. Dilihat dari indikator orientasi karir, indikator yang mendapat skor terkecil adalah menjadi lebih maju. hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mega Finance Jakarta kurang memerhatikan peningkatan kemampuan. Baiknya pihak perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan para karyawan agar karyawan dapat mengembangkan karir nya. Peningkatan kemampuan juga sangat penting bagi perusahaan karena seperti diketahui bahwa perkembangan zaman saat ini sangat pesat mengalami perubahan, oleh sebab itu keahlian dari karyawan juga harus ditingkatkan agar dapat bersaing di era globalisasi ini.

3. Dilihat dari identifikasi masalah yang terdapat diperusahaan bahwa masih rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka dari itu baiknya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap pegawai.
4. Dilihat dari identifikasi masalah yang terdapat diperusahaan bahwa masih rendahnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan maka dari itu baiknya perusahaan menyediakan fasilitas yang sesuai terhadap kebutuhan pegawai dan menunjang berlangsungnya proses pekerjaan karyawan.
5. Dilihat dari identifikasi masalah yang terdapat diperusahaan bahwa masih kurang baiknya lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, maka dari itu baiknya perusahaan membuat suasana lingkungan kerja menjadi lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2001.
- Audrey J, Murrel. e.al *Aspiring to careers in male and female dominated profession*, psychology of woman quarterly, vol.15 no.1. 2001.
- Davis, Keith,dan Newstorm. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall. 2003.
- Djaali. *Pengukuran Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Gramedia. 2008.
- Faustino Cardoso, Gomez. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2003.
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.
- Jim Wiryawan, Nizam. *Career Success Orientation:An Emperical Study of Indonesian Women Business executivs*, Journal Population vol.10 no.2. 2004.
- Kadarisman,M. *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2012.
- Luthan, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Yogyakarta: ANDI. 2006.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 2008.
- Nelson, D.L., and J.C., Quick. *Organizatonal Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America. 2006.
- Noe, Raymond A. *Fundamental Of Human Resource Management* New York: Mc Graw-Hill/Irwin. 2004.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.

- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- _____. *Perilaku Organisasi, Indeks Kelompok*. Jakarta: Gramedia. 2006.
- _____. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Sabarguna, Boy S. *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Jawa Tengah-DIY: konsorsium rumah sakit islam. 2004.
- Shobaruddin, Muh. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya. 2005.
- Siagian, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- _____. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta. 2007.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ketiga*. Yogyakarta : STIE YKPN. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta. 2005.
- _____. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- _____. *Statiska untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta. 2012.
- Tucker, Mary. *The Human Challenge Seven Edition*. New Jersey : Prentice Hall. 2002.

LAMPIRAN

Lampiran 1

 <p><i>Building Future Leaders</i></p>	KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 Telepon/Faksimile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486 Laman : www.unj.ac.id
	14 November 2016
Nornor : 3558/UN39.12/KM/2016 Lamp : - Hal :	Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi
Yth Pimpinan PT. Mega Finance Jl. Wijaya I No.19 Kebayoran Baru, Jakarta	
<p>Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :</p>	
Nama : Rachmat Gumelar Nomor Registrasi : 8105123252 Program Studi : Pendidikan Ekonomi Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta No. Telp/HP : 089697853485	
Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul : "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.	
Tembusan : 1. Dekan Fakultas Ekonomi 2. Kaprog Pendidikan Ekonomi	Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan, dan Hubungan Masyarakat  Woro Basnoyo, SH NIP. 19630403 198510 2 001

Lampiran 2



SURAT KETERANGAN

NO : 010/KP0-2001/HR/I/2017

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rachmat Gumelar
NIM : 8105123252
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta

Yang bersangkutan benar telah melaksanakan penelitian untuk penulisan skripsi dalam bentuk penyerahan kuesioner di PT Mega Finance. dengan penempatan dan korespondensi dari karyawan di Divisi Collection pada tanggal: 10 Januari 2017- 20 Januari 2017

Demikian surat keterangan pelaksanaan penelitian ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 20 Januari 2017

Hormat Kami,

**MEGA FINANCE**

Vidhestira Dwimadia, SE, MM
Human and Resource Dept. Head

Lampiran 3

Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No. Responden :
 Nama :
 Umur :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Jawaban setiap pernyataan harus sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Berikan tanda ceklist (√) pada pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda.
4. Keterangan jawaban:

SS	= Sangat Setuju	TS	= Tidak Setuju
S	= Setuju	STS	= Sangat
	Tidak Setuju		
RR	= Ragu-Ragu		

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini menyenangkan.					
2	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
4	Pekerjaan saya menarik sehingga saya tidak bosan					
5	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan kemampuan saya.					
6	Pekerjaan yang saya lakukan sangat membosankan					
7	Sering kali, saya harus memaksakan diri untuk mau bekerja					

8	Gaji yang saya terima tepat waktu					
9	Besar tunjangan yang saya terima sudah sesuai					
10	Perusahaan memberikan gaji lebih baik daripada perusahaan sejenis					
11	Gaji sesuai dengan beban kerja					
12	Kesempatan karyawan memperoleh promosi sangat terbuka					
13	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
14	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif					
15	Saya mengalami hambatan dalam berkarier di perusahaan ini					
16	Kebijakan promosi ditempat kerja saya belum sesuai					
17	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan sudah baik					
18	Atasan selalu memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan saya					
19	Atasan dalam menegakkan disiplin dengan tegas					
20	Atasan bersikap adil kepada saya					
21	Atasan memberikan solusi dalam suatu permasalahan					
22	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas					
23	Saya membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya					
24	Rekan kerja saya dapat membantu pekerjaan saya					

25	Rekan kerja saya menyenangkan					
26	Rekan kerja saya bersahabat					
27	Rekan kerja saya mendahulukan kepentingan bersama					
28	Saya tidak mempercayai rekan kerja saya					

Lampiran 4

Instrumen Variabel X (Orientasi Karir)

No. Responden :
 Nama :
 Umur :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Jawaban setiap pernyataan harus sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Berikan tanda ceklist (√) pada pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda.
4. Keterangan jawaban:

SS	= Sangat Setuju	TS	= Tidak Setuju
S	= Setuju	STS	= Sangat
	Tidak Setuju		
RR	= Ragu-Ragu		

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Jabatan merupakan tujuan saya bekerja.					
2	Saya memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, ketika saya dipromosikan diluar bidang keahlian saya.					
3	Naik ke suatu posisi jabatan dalam perusahaan penting bagi saya.					
4	Saya akan menerima baik suatu posisi jabatan, jika sesuai dengan keahlian yang saya miliki .					
5	Saya memilih untuk tetap berada di dalam posisi yang sesuai dengan keahlian saya daripada di promosikan ke suatu posisi yang tidak saya kuasai.					
6	Saya mencari perusahaan yang tidak sering					

	memberhentikan karyawannya.					
7	Saya mengutamakan perusahaan yang memberikan jaminan pekerjaan dan pengembangan karir yang baik untuk masa depan saya.					
8	Jaminan lewat pekerjaan, gaji, tunjangan dan pensiun yang baik, kurang penting bagi saya.					
9	Saya mengutamakan perusahaan yang menjamin kesejahteraan setiap karyawannya.					
10	Jaminan karir jangka panjang adalah penting bagi saya.					
11	Saya mengutamakan perusahaan yang memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.					
12	Kebebasan dalam bekerja merupakan hal yang penting bagi saya.					
13	Saya mengutamakan perusahaan yang memiliki hubungan kekeluargaan yang baik.					
14	Saya menghindari perusahaan yang selalu memberikan tekanan pada saat bekerja.					
15	Kebebasan dalam pekerjaan tidak saya pertimbangkan.					
16	Saya berupaya untuk menambah keahlian yang saya miliki.					
17	Pengalaman pekerjaan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam merencanakan karir saya.					
18	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diberikan perusahaan membuang waktu dan tenaga saya.					
19	Saya tidak menyalakan kesempatan yang					

	diberikan perusahaan kepada saya untuk mengikuti studi lanjutan.					
20	Saya berusaha untuk mencari peluang mempelajari keahlian atau keterampilan baru.					
21	Saya berusaha mengembangkan keahlian atau keterampilan yang mungkin dibutuhkan untuk suatu posisi yang akan datang.					
22	Pendidikan dan keterampilan yang saya miliki tidak berpengaruh terhadap karir saya.					
23	Saya berusaha untuk memperoleh bimbingan karir dari karyawan yang lebih senior di perusahaan.					
24	Saya berusaha meningkatkan kemampuan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.					
25	Keluarga merupakan faktor penting bagi saya.					
26	Saya berusaha untuk tidak membawa pekerjaan kantor kerumah.					
27	Saya berupaya untuk tidak bekerja sampai diluar jam normal kantor.					
28	Saya berusaha untuk selalu menyediakan waktu khusus untuk keluarga.					
29	Saya memilih menyelesaikan pekerjaan kantor dirumah.					
30	Waktu libur merupakan waktu penting untuk keluarga.					

Lampiran 6

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.x_t$	$\sum x_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	109	417	11453	20,967	98,833	2676,167	0,417236	0,361	VALID
2	106	396	11156	21,467	114,33	2676,167	0,477017	0,361	VALID
3	112	442	11797	23,867	130,33	2676,167	0,515707	0,361	VALID
4	105	387	11054	19,5	116,5	2676,167	0,509979	0,361	VALID
5	101	361	10529	20,967	8,1667	2676,167	0,034477	0,361	DROP
6	100	354	10515	20,667	98,333	2676,167	0,418128	0,361	VALID
7	101	361	10636	20,967	115,17	2676,167	0,486189	0,361	VALID
8	102	374	10720	27,2	95	2676,167	0,352113	0,361	DROP
9	110	424	11574	20,667	115,67	2676,167	0,491832	0,361	VALID
10	104	392	10945	31,467	111,67	2676,167	0,384806	0,361	VALID
11	111	433	11683	22,3	120,5	2676,167	0,493262	0,361	VALID
12	121	501	12721	12,967	116,83	2676,167	0,627186	0,361	VALID
13	120	504	12628	24	128	2676,167	0,505066	0,361	VALID
14	116	460	12075	11,467	-8,333	2676,167	-0,04757	0,361	DROP
15	115	461	12074	20,167	94,833	2676,167	0,408214	0,361	VALID
16	99	347	10411	20,3	98,5	2676,167	0,422602	0,361	VALID
17	102	368	10642	21,2	17	2676,167	0,071371	0,361	DROP
18	121	501	12713	12,967	108,83	2676,167	0,58424	0,361	VALID
19	121	503	12685	14,967	80,833	2676,167	0,403898	0,361	VALID
20	122	510	12818	13,867	109,67	2676,167	0,569288	0,361	VALID
21	123	521	12950	16,7	137,5	2676,167	0,650411	0,361	VALID
22	99	345	10414	18,3	101,5	2676,167	0,458653	0,361	VALID
23	123	519	12886	14,7	73,5	2676,167	0,370572	0,361	VALID
24	121	503	12744	14,967	139,83	2676,167	0,698701	0,361	VALID
25	121	501	12702	12,967	97,833	2676,167	0,52519	0,361	VALID
26	117	467	12250	10,7	62,5	2676,167	0,369344	0,361	VALID
27	123	517	12907	12,7	94,5	2676,167	0,512594	0,361	VALID
28	100	354	10515	20,667	98,333	2676,167	0,418128	0,361	VALID

Lampiran 7

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas			
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1			
1.	Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total =	3125
2.	Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total =	328197
3.	Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$	$328197 - \frac{3125^2}{30} = 2676,17$
4.	Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir =	109
5.	Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $5^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 4^2$ = 417	
6.	Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$	$417 - \frac{109^2}{30} = 20,97$
7.	Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(5 \times 107) + (4 \times 111) + (3 \times 104) + \dots + (4 \times 113)$ = 11453	
8.	Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n}$	$= 11453 - \frac{109 \times 3125}{30} = 98,83$
9.	Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}}$	$= \frac{98,83}{\sqrt{20,97 \cdot 2676,17}} = 0,417$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.		

PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL Y																												
KEPUJASAN KERJA																												
No.	Butir Pernyataan																								X total	X total ²		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	94	8836	
2	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	98	9604	
3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	94	8836	
4	3	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	88	7744	
5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	96	9216
6	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	89	7921	
7	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	84	7056	
8	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	85	7225	
9	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	82	6724	
10	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	89	7921	
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	81	6561	
12	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	85	7225	
13	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72	5184	
14	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	106	11236	
15	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	92	8464	
16	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	90	8100	
17	5	4	3	3	2	2	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	96	9216	
18	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	99	9801	
19	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	104	10816	
20	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	95	9025	
21	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	86	7396	
22	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	105	11025	
23	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	96	9216	
24	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	94	8836	
25	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	94	8836	
26	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	4761	
27	4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	83	6889	
28	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	76	5776	
29	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	80	6400	
30	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	102	10404	
ΣX	109	106	112	105	100	101	110	104	111	121	120	115	99	121	122	122	123	99	123	121	121	117	123	100	2704	246250		
ΣX²	417	396	442	387	354	361	424	392	433	501	504	461	347	501	503	510	521	345	519	503	501	467	517	354				
ΣNxt	9911	9656	10226	9585	9123	9222	10028	9477	10128	11017	10940	10475	9011	11008	10984	11102	11211	9015	11168	11044	11007	10607	11182	9123				

Lampiran 9

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Kepuasan Kerja**

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.x_t$	$\sum x_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	109	417	9911	20,96667	86,47	2529,467	0,375465	0,361	VALID
2	106	396	9656	21,46667	101,87	2529,467	0,437155	0,361	VALID
3	112	442	10226	23,86667	131,07	2529,467	0,533435	0,361	VALID
4	105	387	9585	19,5	121,00	2529,467	0,544821	0,361	VALID
5	100	354	9123	20,66667	109,67	2529,467	0,479651	0,361	VALID
6	101	361	9222	20,96667	118,53	2529,467	0,514708	0,361	VALID
7	110	424	10028	20,66667	113,33	2529,467	0,495687	0,361	VALID
8	104	392	9477	31,46667	103,13	2529,467	0,36556	0,361	VALID
9	111	433	10128	22,3	123,20	2529,467	0,518733	0,361	VALID
10	121	501	11017	12,96667	110,87	2529,467	0,61217	0,361	VALID
11	120	504	10940	24	124,00	2529,467	0,503271	0,361	VALID
12	115	461	10475	20,16667	109,67	2529,467	0,48556	0,361	VALID
13	99	347	9011	20,3	87,80	2529,467	0,387465	0,361	VALID
14	121	501	11008	12,96667	101,87	2529,467	0,562475	0,361	VALID
15	121	503	10984	14,96667	77,87	2529,467	0,400198	0,361	VALID
16	122	510	11102	13,86667	105,73	2529,467	0,564562	0,361	VALID
17	123	521	11211	16,7	124,60	2529,467	0,606241	0,361	VALID
18	99	345	9015	18,3	91,80	2529,467	0,42668	0,361	VALID
19	123	519	11168	14,7	81,60	2529,467	0,423172	0,361	VALID
20	121	503	11044	14,96667	137,87	2529,467	0,708569	0,361	VALID
21	121	501	11007	12,96667	100,87	2529,467	0,556954	0,361	VALID
22	117	467	10607	10,7	61,40	2529,467	0,373218	0,361	VALID
23	123	517	11182	12,7	95,60	2529,467	0,533386	0,361	VALID
24	100	354	9123	20,66667	109,67	2529,467	0,479651	0,361	VALID

Lampiran 10

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X															
Kepuasan Kerja															
No.	Varians														
1	0,70	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	109	417	396,033										
2	0,72	contoh butir ke 1	106	396	374,533										
3	0,80		112	442	418,133										
4	0,65	$s_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$	105	387	367,5										
5	0,69		100	354	333,333										
6	0,70	$= \frac{417 - \frac{109^2}{30}}{30} = 0,70$	101	361	340,033										
7	0,69		110	424	403,333										
8	1,05		104	392	360,533										
9	0,74	2. Menghitung varians total	111	433	410,7										
10	0,43		121	501	488,033										
11	0,80	$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$	120	504	480										
12	0,67		115	461	440,833										
13	0,68	$= \frac{246250 - \frac{2704^2}{30}}{30} = 84,32$	99	347	326,7										
14	0,43		121	501	488,033										
15	0,50		121	503	488,033										
16	0,46		122	510	496,133										
17	0,56	3. Menghitung Reliabilitas	123	521	504,3										
18	0,61	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$	99	345	326,7										
19	0,49		123	519	504,3										
20	0,50		121	503	488,033										
21	0,43	$= \frac{24}{24-1} \left(1 - \frac{14,76}{84,32} \right)$	121	501	488,033										
22	0,36		117	467	456,3										
23	0,42		123	517	504,3										
24	0,69	$= 0,861$	100	354	333,333										
Σ	14,76	Kesimpulan													
		Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{11}													
		termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka													
		instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi													
		Tabel Interpretasi													
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah			
Besarnya nilai r	Interpretasi														
0,800 - 1,000	Sangat tinggi														
0,600 - 0,799	Tinggi														
0,400 - 0,599	Cukup														
0,200 - 0,399	Rendah														

Lampiran 11

NO	BUTIR PERNYATAAN																														X total	X total ²		
	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				
1	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	121	14641	
2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	132	17424		
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	121	14641			
4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	108	11664			
5	5	3	4	5	2	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	129	16641			
6	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	114	12996			
7	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	110	12100			
8	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	2	108	11664			
9	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	118	13924			
10	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	2	124	15376			
11	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	4	4	92	8464			
12	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	3	2	5	4	2	2	3	4	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	5	105	11025			
13	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	107	11449			
14	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	138	19044			
15	3	4	3	3	2	4	4	1	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	106	11236			
16	2	4	4	2	4	4	5	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	105	11025			
17	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	125	15625			
18	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	114	12996			
19	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	128	16384			
20	5	3	2	5	2	5	4	2	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	118	13924			
21	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	5	2	2	1	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	2	95	9025			
22	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	126	15876			
23	3	4	4	3	4	2	4	1	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	2	3	5	102	10404			
24	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	111	12321			
25	3	4	4	3	2	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	108	11664			
26	2	5	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	83	6889			
27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	114	12996			
28	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	103	10609			
29	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	96	9216			
30	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	120	14400				
ΣXi	111	109	111	111	85	115	123	86	109	109	121	120	116	111	87	121	121	121	122	122	113	98	121	122	117	111	120	123	100	124	3381	385643		
ΣXi ²	433	419	433	433	263	463	515	278	417	417	501	504	470	433	283	513	501	503	510	521	451	356	503	508	467	433	490	517	354	516				
ΣXiXi	12769	12342	12685	12769	9640	13141	13967	9846	12443	12502	13821	13719	13195	12726	9962	13826	13803	13775	13924	14015	12931	11209	13837	13853	13279	12685	13611	13967	11324	14079				
f _{max}	0,809	0,177	0,547	0,809	0,189	0,585	0,473	0,404	0,511	0,701	0,754	0,587	0,387	0,675	0,418	0,558	0,681	0,519	0,691	0,551	0,573	0,405	0,763	0,443	0,419	0,547	0,405	0,434	0,175	0,418				
f _{ave}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
Ket.	VALID	DROP	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID				

Lampiran 12

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total

Pengembangan Karir (X)

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.X_t$	$\sum x_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	111	433	12769	22,3	259,3	4604,3	0,809223	0,361	VALID
2	109	419	12342	22,9667	57,7	4604,3	0,177437	0,361	DROP
3	111	433	12685	22,3	175,3	4604,3	0,547076	0,361	VALID
4	111	433	12769	22,3	259,3	4604,3	0,809223	0,361	VALID
5	85	263	9640	22,1667	60,5	4604,3	0,189375	0,361	DROP
6	115	463	13141	22,1667	180,5	4604,3	0,564996	0,361	VALID
7	123	515	13967	10,7	104,9	4604,3	0,472609	0,361	VALID
8	86	278	9846	31,4667	153,8	4604,3	0,404063	0,361	VALID
9	109	417	12443	20,9667	158,7	4604,3	0,510776	0,361	VALID
10	109	417	12502	20,9667	217,7	4604,3	0,700667	0,361	VALID
11	121	501	13821	12,9667	184,3	4604,3	0,754274	0,361	VALID
12	120	504	13719	24	195	4604,3	0,586607	0,361	VALID
13	116	470	13195	21,4667	121,8	4604,3	0,387421	0,361	VALID
14	111	433	12726	22,3	216,3	4604,3	0,675029	0,361	VALID
15	87	283	9962	30,7	157,1	4604,3	0,417855	0,361	VALID
16	121	513	13826	24,9667	189,3	4604,3	0,558327	0,361	VALID
17	121	501	13803	12,9667	166,3	4604,3	0,680607	0,361	VALID
18	121	503	13773	14,9667	136,3	4604,3	0,51922	0,361	VALID
19	122	510	13924	13,8667	174,6	4604,3	0,690997	0,361	VALID
20	123	521	14015	16,7	152,9	4604,3	0,551401	0,361	VALID
21	113	451	12931	25,3667	195,9	4604,3	0,573219	0,361	VALID
22	98	356	11209	35,8667	164,4	4604,3	0,404552	0,361	VALID
23	121	503	13837	14,9667	200,3	4604,3	0,763021	0,361	VALID
24	122	508	13853	11,8667	103,6	4604,3	0,443214	0,361	VALID
25	117	467	13279	10,7	93,1	4604,3	0,419446	0,361	VALID
26	111	433	12685	22,3	175,3	4604,3	0,547076	0,361	VALID
27	120	490	13611	10	87	4604,3	0,40545	0,361	VALID
28	123	517	13967	12,7	104,9	4604,3	0,433802	0,361	VALID
29	100	354	11324	20,6667	54	4604,3	0,175056	0,361	DROP
30	124	526	14079	13,4667	104,2	4604,3	0,418462	0,361	VALID

Lampiran 13

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas									
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1									
1.	Kolom ΣX_t	=	Jumlah skor total	=	3381				
2.	Kolom ΣX_t^2	=	Jumlah kuadrat skor total	=	385643				
3.	Kolom Σx_t^2	=	$\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$	=	385643	-	$\frac{3381^2}{30}$	=	4604,30
4.	Kolom ΣX	=	Jumlah skor tiap butir	=	111				
5.	Kolom ΣX^2	=	Jumlah kuadrat skor tiap butir	=	$5^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 4^2$				= 433
6.	Kolom Σx^2	=	$\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$	=	433	-	$\frac{111^2}{30}$	=	22,30
7.	Kolom $\Sigma X.X_t$	=	Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan	=	$(5 \times 107) + (4 \times 111) + (3 \times 104) + \dots + (4 \times 113)$				= 12769
8.	Kolom $\Sigma x.x_t$	=	$\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n}$	=	12769	-	$\frac{111 \times 3381}{30}$	=	259,30
9.	Kolom r_{hitung}	=	$\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}}$	=	$\frac{259,30}{\sqrt{22,30 \cdot 4604,30}}$	=			0,809
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.								

Lampiran 14

PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL Y

NO	BUTIR PERWATAAN																											Areal	Areal ²	
	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			
1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	111	12321
2	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	119	14161	
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	110	12100	
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	99	9801	
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	121	14641	
6	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	105	11025	
7	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	100	10000	
8	3	4	3	3	4	2	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	101	10201	
9	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	108	11664	
10	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	116	13456	
11	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	4	4	82	6724	
12	4	4	4	5	4	2	4	4	3	2	5	4	2	2	3	4	3	3	5	2	4	4	3	4	4	4	5	97	9409	
13	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	97	9409	
14	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	125	15625	
15	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96	9216
16	2	4	2	4	5	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	93	8649	
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	117	13689	
18	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	104	10816	
19	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	116	13456
20	5	2	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	109	11881	
21	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5	2	2	1	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	86	7396	
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	116	13456	
23	3	4	3	2	4	1	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	2	3	5	5	90	8100	
24	4	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	101	10201	
25	3	4	3	2	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	99	9801	
26	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	73	5329	
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	105	11025	
28	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	95	9025	
29	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	88	7744	
30	4	3	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	108	11664	
XIV	111	111	111	115	123	86	109	109	121	120	116	111	87	121	121	121	122	123	113	98	121	122	122	117	111	120	123	124	3007	321985
XV	483	483	483	483	515	278	417	417	501	504	470	483	288	513	501	508	510	521	451	356	503	508	467	433	490	517	526			
XVI	11674	11584	11674	12009	12782	9008	11373	11421	12831	12545	12652	11640	9117	12840	12817	12536	12727	12808	11809	10240	12846	12848	12127	11601	12433	12757	12856			

Lampiran 15

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Pengembangan Karir**

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.x_t$	$\sum x_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	111	433	11674	22,3	252,10	4332,7	0,811038	0,361	VALID
2	111	433	11584	22,3	162,10	4332,7	0,521496	0,361	VALID
3	111	433	11674	22,3	252,10	4332,7	0,811038	0,361	VALID
4	115	463	12009	22,1667	175,50	4332,7	0,566301	0,361	VALID
5	123	515	12752	10,7	95,30	4332,7	0,44261	0,361	VALID
6	86	278	9008	31,4667	158,60	4332,7	0,429535	0,361	VALID
7	109	417	11373	20,9667	156,90	4332,7	0,52057	0,361	VALID
8	109	417	11421	20,9667	204,90	4332,7	0,679826	0,361	VALID
9	121	501	12631	12,9667	180,10	4332,7	0,759837	0,361	VALID
10	120	504	12545	24	197,00	4332,7	0,610916	0,361	VALID
11	116	470	12052	21,4667	115,60	4332,7	0,37905	0,361	VALID
12	111	433	11640	22,3	218,10	4332,7	0,701655	0,361	VALID
13	87	283	9117	30,7	164,70	4332,7	0,451591	0,361	VALID
14	121	513	12640	24,9667	189,10	4332,7	0,574952	0,361	VALID
15	121	501	12617	12,9667	166,10	4332,7	0,700771	0,361	VALID
16	121	503	12586	14,9667	135,10	4332,7	0,530534	0,361	VALID
17	122	510	12727	13,8667	173,20	4332,7	0,706614	0,361	VALID
18	123	521	12808	16,7	151,30	4332,7	0,562473	0,361	VALID
19	113	451	11809	25,3667	181,30	4332,7	0,546873	0,361	VALID
20	98	356	10240	35,8667	155,80	4332,7	0,395223	0,361	VALID
21	121	503	12646	14,9667	195,10	4332,7	0,766153	0,361	VALID
22	122	508	12648	11,8667	94,20	4332,7	0,415439	0,361	VALID
23	117	467	12137	10,7	97,70	4332,7	0,453757	0,361	VALID
24	111	433	11601	22,3	179,10	4332,7	0,576188	0,361	VALID
25	120	490	12433	10	85,00	4332,7	0,408357	0,361	VALID
26	123	517	12757	12,7	100,30	4332,7	0,427582	0,361	VALID
27	124	526	12856	13,4667	96,40	4332,7	0,399087	0,361	VALID

Lampiran 16

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X																
Pengembangan Karir																
No.	Varians															
1	0,74	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus		111	433	410,7										
2	0,74	contoh butir ke 1		111	433	410,7										
3	0,74			111	433	410,7										
4	0,74	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$		115	463	440,833										
5	0,36			123	515	504,3										
6	1,05	$= \frac{433 - \frac{111^2}{30}}{30} = 0,74$		86	278	246,533										
7	0,70			109	417	396,033										
8	0,70			109	417	396,033										
9	0,43	2. Menghitung varians total		121	501	488,033										
10	0,80	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$		120	504	480										
11	0,72			116	470	448,533										
12	0,74			111	433	410,7										
13	1,02	$= \frac{321985 - \frac{3087^2}{30}}{30} = 144,42$		87	283	252,3										
14	0,83			121	513	488,033										
15	0,43			121	501	488,033										
16	0,50			121	503	488,033										
17	0,46	3. Menghitung Reliabilitas		122	510	496,133										
18	0,56	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$		123	521	504,3										
19	0,85			113	451	425,633										
20	1,20	$= \frac{27}{27-1} \left(1 - \frac{17,51}{144,42} \right)$		98	356	320,133										
21	0,50			121	503	488,033										
22	0,40	$= 0,913$		122	508	496,133										
23	0,36			117	467	456,3										
24	0,74			111	433	410,7										
25	0,33			120	490	480										
26	0,42			123	517	504,3										
27	0,45	Kesimpulan		124	526	512,533										
Σ	17,51	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi														
		Tabel Interpretasi														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah				
Besarnya nilai r	Interpretasi															
0,800 - 1,000	Sangat tinggi															
0,600 - 0,799	Tinggi															
0,400 - 0,599	Cukup															
0,200 - 0,399	Rendah															

Lampiran 17

Instrumen Final Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No. Responden :
 Nama :
 Umur :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Jawaban setiap pernyataan harus sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Berikan tanda ceklist (√) pada pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda.
4. Keterangan jawaban:

SS	= Sangat Setuju	TS	= Tidak Setuju
S	= Setuju	STS	= Sangat
	Tidak Setuju		
RR	= Ragu-Ragu		

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini menyenangkan.					
2	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
4	Pekerjaan saya menarik sehingga saya tidak bosan					
5	Pekerjaan yang saya lakukan sangat membosankan					
6	Sering kali, saya harus memaksakan diri untuk mau bekerja					
7	Besar tunjangan yang saya terima sudah sesuai					

8	Perusahaan memberikan gaji lebih baik daripada perusahaan sejenis					
9	Gaji sesuai dengan beban kerja					
10	Kesempatan karyawan memperoleh promosi sangat terbuka					
11	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
12	Saya mengalami hambatan dalam berkarier di perusahaan ini					
13	Kebijakan promosi ditempat kerja saya belum sesuai					
14	Atasan selalu memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan saya					
15	Atasan dalam menegakkan disiplin dengan tegas					
16	Atasan bersikap adil kepada saya					
17	Atasan memberikan solusi dalam suatu permasalahan					
18	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas					
19	Saya membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya					
20	Rekan kerja saya dapat membantu pekerjaan saya					
21	Rekan kerja saya menyenangkan					
22	Rekan kerja saya bersahabat					
23	Rekan kerja saya mendahulukan kepentingan bersama					
24	Saya tidak mempercayai rekan kerja saya					

Lampiran 18

No.	Butir Pernyataan																								Y total	Y total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	84	7056	
2	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	86	7396	
3	2	2	4	4	3	5	5	2	3	1	3	4	3	5	3	2	2	4	1	4	2	3	4	3	74	5476	
4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	5	4	1	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	73	5329	
5	2	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	2	4	5	4	5	2	5	3	5	3	5	4	4	95	9025	
6	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	106	11236	
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	90	8100	
8	1	2	4	5	5	5	1	1	1	5	4	4	3	5	4	1	1	5	4	3	4	3	4	5	80	6400	
9	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	93	8649	
10	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	108	11664	
11	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	88	7744	
12	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	77	5929	
13	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	2	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	92	8464	
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	3	4	3	4	5	4	89	7921	
15	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	110	12100	
16	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	75	5625	
17	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	96	9216	
18	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	105	11025	
19	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	89	7921	
20	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	4	1	3	3	4	3	5	5	3	96	9216	
21	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	101	10201	
22	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	89	7921	
23	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	5	93	8649	
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	109	11881
25	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	102	10404	
26	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	90	8100	
27	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	1	3	4	5	4	5	4	3	4	95	9025	
28	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	105	11025
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409	
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	111	12321	
31	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	107	11449	
32	3	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	96	9216	
33	2	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	82	6724	
34	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	100	10000	
35	3	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	3	5	3	5	2	4	5	99	9801
36	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	88	7744	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216	
38	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	108	11664
39	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	9604	
40	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	102	10404	
41	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	94	8836	
42	3	5	3	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	93	8649	
43	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	93	8649	
44	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	84	7056	
45	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	87	7569
46	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	2	4	5	3	4	3	5	3	2	3	5	3	5	91	8281	
47	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	98	9604	
48	2	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	81	6561	
49	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	3	94	8836		
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	89	7921	
51	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	99	9801	
52	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	1	3	4	5	4	5	4	3	4	95	9025	
53	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	94	8836	
54	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	97	9409	
55	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	4	2	3	3	4	3	5	5	3	97	9409	
56	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	9604	
57	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	97	9409	
58	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	103	10609	
59	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	100	10000	
60	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	91	8281	
61	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	99	9801
62	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	10404	10404
Σxi	216	275	238	250	251	262	274	231	234	226	272	219	252	283	237	220	205	254	234	239	234	254	239	251	5850	556800	

Lampiran 19

Instrumen Variabel X (Orientasi Karir)

No. Responden :
 Nama :
 Umur :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Jawaban setiap pernyataan harus sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Berikan tanda ceklist (√) pada pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda.
4. Keterangan jawaban:

SS	= Sangat Setuju	TS	= Tidak Setuju
S	= Setuju	STS	= Sangat
	Tidak Setuju		
RR	= Ragu-Ragu		

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Jabatan merupakan tujuan saya bekerja.					
2	Naik ke suatu posisi jabatan dalam perusahaan penting bagi saya.					
3	Saya akan menerima baik suatu posisi jabatan, jika sesuai dengan keahlian yang saya miliki .					
4	Saya mencari perusahaan yang tidak sering memberhentikan karyawannya.					
5	Saya mengutamakan perusahaan yang memberikan jaminan pekerjaan dan pengembangan karir yang baik untuk masa depan saya.					
6	Jaminan lewat pekerjaan, gaji, tunjangan dan pensiun yang baik, kurang penting bagi saya.					

7	Saya mengutamakan perusahaan yang menjamin kesejahteraan setiap karyawannya.					
8	Jaminan karir jangka panjang adalah penting bagi saya.					
9	Saya mengutamakan perusahaan yang memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.					
10	Kebebasan dalam bekerja merupakan hal yang penting bagi saya.					
11	Saya mengutamakan perusahaan yang memiliki hubungan kekeluargaan yang baik.					
12	Saya menghindari perusahaan yang selalu memberikan tekanan pada saat bekerja.					
13	Kebebasan dalam pekerjaan tidak saya pertimbangkan.					
14	Saya berupaya untuk menambah keahlian yang saya miliki.					
15	Pengalaman pekerjaan merupakan faktor yang saya pertimbangkan dalam merencanakan karir saya.					
16	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diberikan perusahaan membuang waktu dan tenaga saya.					
17	Saya tidak menyalakan kesempatan yang diberikan perusahaan kepada saya untuk mengikuti studi lanjutan.					
18	Saya berusaha untuk mencari peluang mempelajari keahlian atau keterampilan baru.					
19	Saya berusaha mengembangkan keahlian atau keterampilan yang mungkin dibutuhkan untuk suatu posisi yang akan datang.					

20	Pendidikan dan keterampilan yang saya miliki tidak berpengaruh terhadap karir saya.					
21	Saya berusaha untuk memperoleh bimbingan karir dari karyawan yang lebih senior di perusahaan.					
22	Saya berusaha meningkatkan kemampuan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.					
23	Keluarga merupakan faktor penting bagi saya.					
24	Saya berusaha untuk tidak membawa pekerjaan kantor kerumah.					
25	Saya berupaya untuk tidak bekerja sampai diluar jam normal kantor.					
26	Saya berusaha untuk selalu menyediakan waktu khusus untuk keluarga.					
27	Waktu libur merupakan waktu penting untuk keluarga.					

Lampiran 20

NO	BUTIR PERNYATAAN																											X total	X total ²	
	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			
1	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	92	8464	
2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	3	86	7396	
3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	92	8464	
4	2	3	4	4	2	5	4	2	5	4	4	3	5	2	1	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	99	9801	
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	103	10609	
6	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	105	11025
7	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	2	4	3	4	4	2	98	9604	
8	2	3	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	5	1	3	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	103	10609	
9	4	5	4	3	2	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	106	11236	
10	4	4	3	1	5	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	98	9604	
11	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	99	9801	
12	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	102	10404	
13	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	96	9216	
14	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	98	9604	
15	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	119	14161	
16	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	2	4	2	3	88	7744		
17	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	106	11236	
18	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	113	12769	
19	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	113	12769	
20	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	117	13689	
21	5	4	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	117	13689	
22	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
23	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	109	11881
24	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	121	14641	
25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	120	14400	
26	5	5	5	3	1	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	2	5	3	5	5	4	110	12100	
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	103	10609	
28	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	120	14400	
29	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	120	14400	
30	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	111	12321	
31	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	117	13689	
32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	113	12769	
33	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	101	10201	
34	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	101	10201	
35	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	111	12321	
36	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	96	9216	
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	101	10201	
38	4	4	3	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	105	11025	
39	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	119	14161	
40	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	112	12544	
41	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	102	10404	
42	5	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	1	5	4	4	5	2	3	90	8100	
43	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	2	5	3	5	5	5	114	12996	
44	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	102	10404	
45	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	100	10000	
46	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	106	11236	
47	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	3	3	2	1	3	4	5	4	4	4	97	9409	
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	93	8649	
49	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	2	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	114	12996	
50	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
51	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	104	10816	
52	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	102	10404
53	4	4	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	104	10816		
54	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	99	9801	
55	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	109	11881	
56	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	102	10404	
57	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	105	11025	
58	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	99	9801	
59	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	97	9409	
60	4	5	4	3	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
61	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	5	3	3	2	1	3	4	5	4	4	4	95	9025	
62	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	97	9409	
ΣXi	239	234	239	251	216	249	266	221	257	259	249	253	249	194	207	240														

Lampiran 21

**Hasil Data Mentah Variabel X (Pengembangan Karir)
dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	92	84
2	86	86
3	92	74
4	99	73
5	103	95
6	105	106
7	98	90
8	103	80
9	106	93
10	98	108
11	99	88
12	102	77
13	96	92
14	98	89
15	119	110
16	88	75
17	106	96
18	113	105
19	113	89
20	117	96
21	117	101
22	108	89
23	109	93
24	121	109
25	120	102
26	110	90
27	103	95
28	120	105
29	120	97
30	111	111
31	117	107
32	113	96
33	101	82
34	101	100

35	111	99
36	96	88
37	101	96
38	105	108
39	119	98
40	112	102
41	102	94
42	90	93
43	114	93
44	102	84
45	100	87
46	106	91
47	97	98
48	93	81
49	114	94
50	108	89
51	104	99
52	102	95
53	104	94
54	99	97
55	109	97
56	102	98
57	105	97
58	99	103
59	97	100
60	108	91
61	95	99
62	97	102

Lampiran 22

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 111 - 73 \\ &= 38 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 51 \\ &= 1 + (3,3) 1,792 \\ &= 1 + 5,914 \\ &= 6,914 \quad (\text{ditetapkan menjadi } 7) \end{aligned}$$

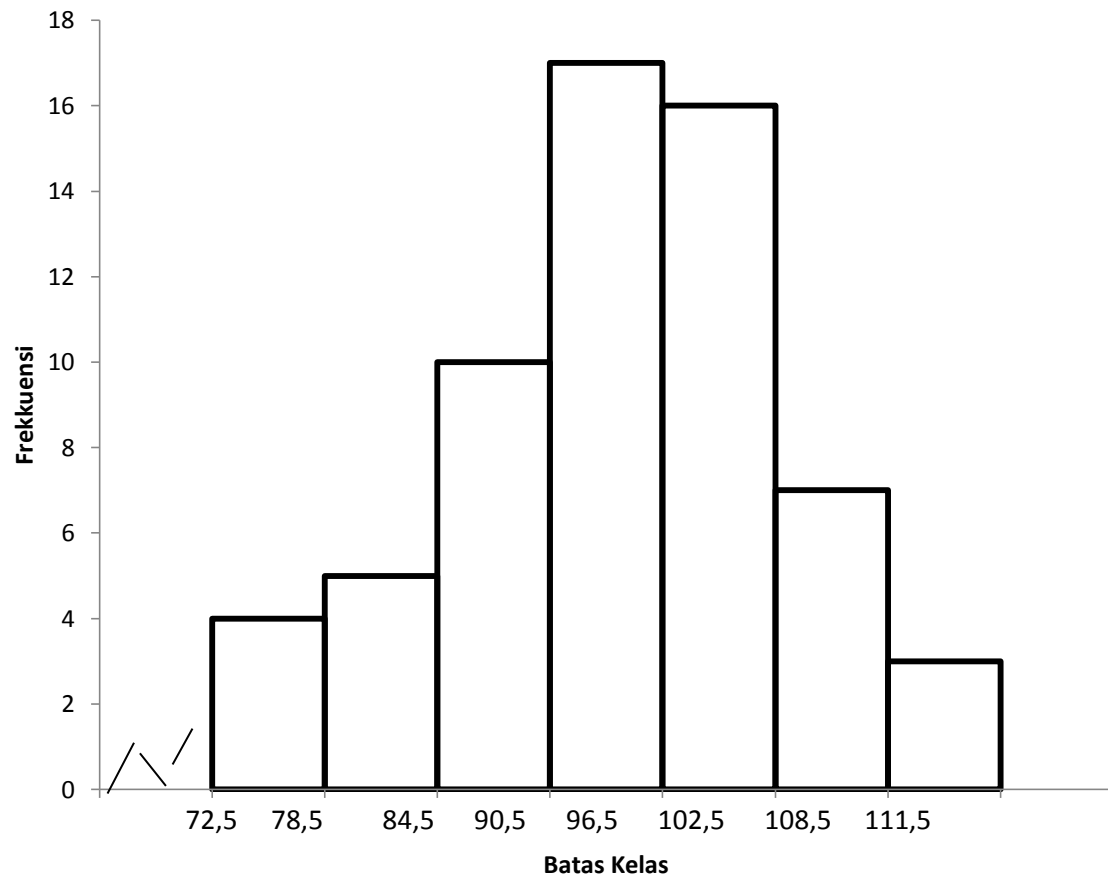
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{38}{6,914} = 5,50 = 6 \end{aligned}$$

Kelas Interval		Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
73	- 78	72,5	78,5	4	6,5%
79	- 84	78,5	84,5	5	8,1%
85	- 90	84,5	90,5	10	16,1%
91	- 96	90,5	96,5	17	27,4%
97	- 102	96,5	102,5	16	25,8%
103	- 108	102,5	108,5	7	11,3%
	109 \geq	108,5	111,5	3	4,8%
Jumlah				62	100%

Lampiran 23

Gambar
Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)



Lampiran 24

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Pengembangan Karir)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ g &= 121 - 86 \\ &= 35 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 51 \\ &= 1 + (3,3) 1,792 \\ &= 1 + 5,914 \\ &= \frac{6,91}{4} \quad (\text{ditetapkan menjadi } 7) \end{aligned}$$

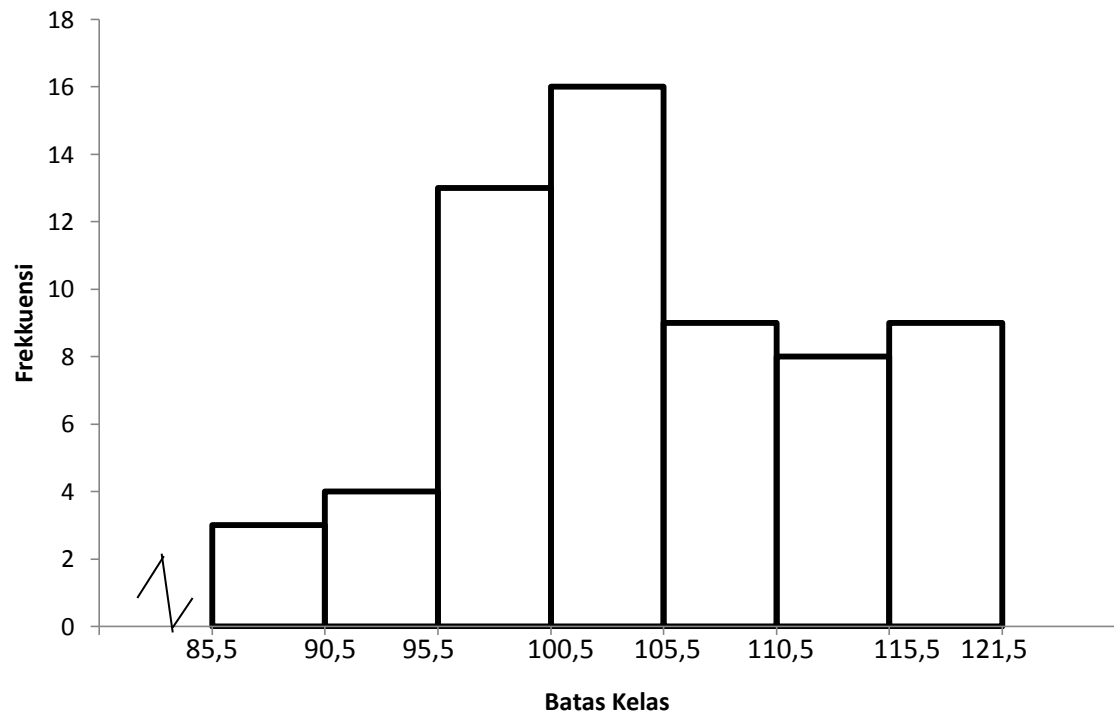
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{35}{\frac{6,91}{4}} = \frac{5,06219}{3} = 5 \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
86 - 90	85,5	90,5	3	4,8%
91 - 95	90,5	95,5	4	6,5%
96 - 100	95,5	100,5	13	21,0%
101 - 105	100,5	105,5	16	25,8%
106 - 110	105,5	110,5	9	14,5%
111 - 115	110,5	115,5	8	12,9%
116 \geq	115,5	121,5	9	14,5%
Jumlah			62	100%

Lampiran 25

Gambar
Grafik Histogram Variabel X (Pengembangan Karir)



Lampiran 26

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	92	84	-12,76	-10,35	162,77	107,22
2	86	86	-18,76	-8,35	351,86	69,80
3	92	74	-12,76	-20,35	162,77	414,32
4	99	73	-5,76	-21,35	33,16	456,03
5	103	95	-1,76	0,65	3,09	0,42
6	105	106	0,24	11,65	0,06	135,61
7	98	90	-6,76	-4,35	45,67	18,96
8	103	80	-1,76	-14,35	3,09	206,06
9	106	93	1,24	-1,35	1,54	1,84
10	98	108	-6,76	13,65	45,67	186,19
11	99	88	-5,76	-6,35	33,16	40,38
12	102	77	-2,76	-17,35	7,61	301,19
13	96	92	-8,76	-2,35	76,70	5,55
14	98	89	-6,76	-5,35	45,67	28,67
15	119	110	14,24	15,65	202,83	244,77
16	88	75	-16,76	-19,35	280,83	374,61
17	106	96	1,24	1,65	1,54	2,71
18	113	105	8,24	10,65	67,93	113,32
19	113	89	8,24	-5,35	67,93	28,67
20	117	96	12,24	1,65	149,86	2,71
21	117	101	12,24	6,65	149,86	44,16
22	108	89	3,24	-5,35	10,51	28,67
23	109	93	4,24	-1,35	17,99	1,84
24	121	109	16,24	14,65	263,80	214,48
25	120	102	15,24	7,65	232,32	58,45
26	110	90	5,24	-4,35	27,48	18,96
27	103	95	-1,76	0,65	3,09	0,42
28	120	105	15,24	10,65	232,32	113,32
29	120	97	15,24	2,65	232,32	7,00
30	111	111	6,24	16,65	38,96	277,06
31	117	107	12,24	12,65	149,86	159,90
32	113	96	8,24	1,65	67,93	2,71
33	101	82	-3,76	-12,35	14,12	152,64
34	101	100	-3,76	5,65	14,12	31,87

35	111	99	6,24	4,65	38,96	21,58
36	96	88	-8,76	-6,35	76,70	40,38
37	101	96	-3,76	1,65	14,12	2,71
38	105	108	0,24	13,65	0,06	186,19
39	119	98	14,24	3,65	202,83	13,29
40	112	102	7,24	7,65	52,45	58,45
41	102	94	-2,76	-0,35	7,61	0,13
42	90	93	-14,76	-1,35	217,80	1,84
43	114	93	9,24	-1,35	85,41	1,84
44	102	84	-2,76	-10,35	7,61	107,22
45	100	87	-4,76	-7,35	22,64	54,09
46	106	91	1,24	-3,35	1,54	11,25
47	97	98	-7,76	3,65	60,19	13,29
48	93	81	-11,76	-13,35	138,25	178,35
49	114	94	9,24	-0,35	85,41	0,13
50	108	89	3,24	-5,35	10,51	28,67
51	104	99	-0,76	4,65	0,57	21,58
52	102	95	-2,76	0,65	7,61	0,42
53	104	94	-0,76	-0,35	0,57	0,13
54	99	97	-5,76	2,65	33,16	7,00
55	109	97	4,24	2,65	17,99	7,00
56	102	98	-2,76	3,65	7,61	13,29
57	105	97	0,24	2,65	0,06	7,00
58	99	103	-5,76	8,65	33,16	74,74
59	97	100	-7,76	5,65	60,19	31,87
60	108	91	3,24	-3,35	10,51	11,25
61	95	99	-9,76	4,65	95,22	21,58
62	97	102	-7,76	7,65	60,19	58,45
Jumlah	6495	5850			4547,37	4824,19

Lampiran 27

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**Variabel X****Variabel Y****Rata-rata :**

-

-

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{6495}{62} \\ &= 104,76 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y &= \frac{\sum Y}{N} \\ &= \frac{5850}{62} \\ &= 94,35 \end{aligned}$$

Varians :

-

-

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum (X-X)^2}{n-1} \\ &= \frac{4547,37}{61} \\ &= 74,547 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\sum (Y-Y)^2}{n-1} \\ &= \frac{4824,19}{61} \\ &= 79,085 \end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{74,547} \\ &= 8,634 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{79,085} \\ &= 8,893 \end{aligned}$$

Lampiran 28

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	86	84	7396	7056	7224
2	2	1	88	86	7744	7396	7568
3	3	1	90	74	8100	5476	6660
4	4	2	92	73	8464	5329	6716
5			92	95	8464	9025	8740
6	5	1	93	106	8649	11236	9858
7	6	1	95	90	9025	8100	8550
8	7	2	96	80	9216	6400	7680
9			96	93	9216	8649	8928
10	8	3	97	108	9409	11664	10476
11			97	88	9409	7744	8536
12			97	77	9409	5929	7469
13	9	3	98	92	9604	8464	9016
14			98	89	9604	7921	8722
15			98	110	9604	12100	10780
16	10	4	99	75	9801	5625	7425
17			99	96	9801	9216	9504
18			99	105	9801	11025	10395
19			99	89	9801	7921	8811
20	11	1	100	96	10000	9216	9600
21	12	3	101	101	10201	10201	10201
22			101	89	10201	7921	8989
23			101	93	10201	8649	9393
24	13	5	102	109	10404	11881	11118
25			102	102	10404	10404	10404
26			102	90	10404	8100	9180
27			102	95	10404	9025	9690
28			102	105	10404	11025	10710
29	14	3	103	97	10609	9409	9991
30			103	111	10609	12321	11433
31			103	107	10609	11449	11021
32	15	2	104	96	10816	9216	9984
33			104	82	10816	6724	8528
34	16	3	105	100	11025	10000	10500
35			105	99	11025	9801	10395

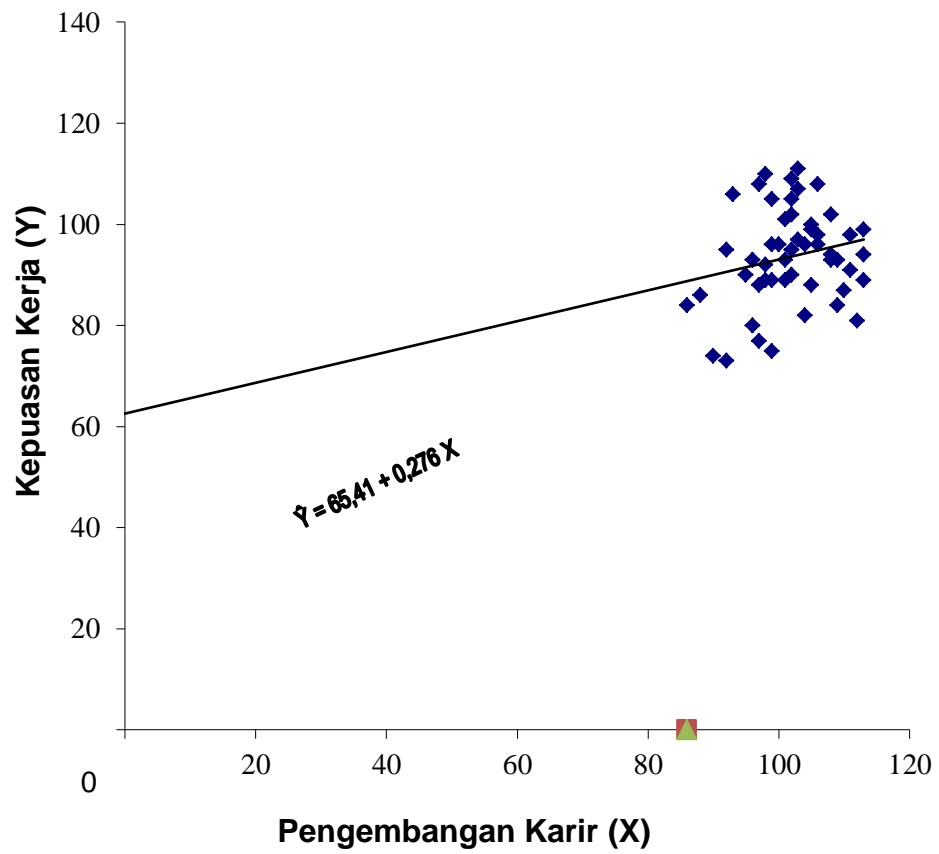
36			105	88	11025	7744	9240
37	17	3	106	96	11236	9216	10176
38			106	108	11236	11664	11448
39			106	98	11236	9604	10388
40	18	3	108	102	11664	10404	11016
41			108	94	11664	8836	10152
42			108	93	11664	8649	10044
43	19	2	109	93	11881	8649	10137
44			109	84	11881	7056	9156
45	20	1	110	87	12100	7569	9570
46	21	2	111	91	12321	8281	10101
47			111	98	12321	9604	10878
48	22	1	112	81	12544	6561	9072
49	23	3	113	94	12769	8836	10622
50			113	89	12769	7921	10057
51			113	99	12769	9801	11187
52	24	2	114	95	12996	9025	10830
53			114	94	12996	8836	10716
54	25	3	117	97	13689	9409	11349
55			117	97	13689	9409	11349
56			117	98	13689	9604	11466
57	26	2	119	97	14161	9409	11543
58			119	103	14161	10609	12257
59	27	3	120	100	14400	10000	12000
60			120	91	14400	8281	10920
61			120	99	14400	9801	11880
62	28	1	121	102	14641	10404	12342
JUMLAH	28	62	6495	5850	684951	556800	614091

Lampiran 29

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	
Diketahui	
n	= 62
ΣX	= 6495
ΣX^2	= 684951
ΣY	= 5850
ΣY^2	= 556800
ΣXY	= 614091
Dimasukkan ke dalam rumus :	
$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$	
$= \frac{5850 \cdot 684951 - 6495 \cdot 614091}{62 \cdot 684951 - 6495^2}$	
$= \frac{4006963350 - 3988521045}{42466962 - 42185025}$	
$= \frac{18442305}{281937}$	
$= 65,4129$	
$b = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$	
$= \frac{62 \cdot 614091 - 6495 \cdot 5850}{62 \cdot 684951 - 6495^2}$	
$= \frac{38073642 - 37995750}{42466962 - 42185025}$	
$= \frac{77892}{281937}$	
$= 0,27627$	
Jadi persamaanya adalah :	
$\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$	
$\hat{Y} = 65,41 + 0,276 X$	

Lampiran 30

Gambar
Persamaan Garis Regresi



Lampiran 31

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$	\hat{Y}
1	86	65,41 + 0,276 . 86	89,172
2	88	65,41 + 0,276 . 88	89,725
3	90	65,41 + 0,276 . 90	90,278
4	92	65,41 + 0,276 . 92	90,830
5	92	65,41 + 0,276 . 92	90,830
6	93	65,41 + 0,276 . 93	91,106
7	95	65,41 + 0,276 . 95	91,659
8	96	65,41 + 0,276 . 96	91,935
9	96	65,41 + 0,276 . 96	91,935
10	97	65,41 + 0,276 . 97	92,211
11	97	65,41 + 0,276 . 97	92,211
12	97	65,41 + 0,276 . 97	92,211
13	98	65,41 + 0,276 . 98	92,488
14	98	65,41 + 0,276 . 98	92,488
15	98	65,41 + 0,276 . 98	92,488
16	99	65,41 + 0,276 . 99	92,764
17	99	65,41 + 0,276 . 99	92,764
18	99	65,41 + 0,276 . 99	92,764
19	99	65,41 + 0,276 . 99	92,764
20	100	65,41 + 0,276 . 100	93,040
21	101	65,41 + 0,276 . 101	93,317
22	101	65,41 + 0,276 . 101	93,317
23	101	65,41 + 0,276 . 101	93,317
24	102	65,41 + 0,276 . 102	93,593
25	102	65,41 + 0,276 . 102	93,593
26	102	65,41 + 0,276 . 102	93,593
27	102	65,41 + 0,276 . 102	93,593
28	102	65,41 + 0,276 . 102	93,593
29	103	65,41 + 0,276 . 103	93,869
30	103	65,41 + 0,276 . 103	93,869
31	103	65,41 + 0,276 . 103	93,869
32	104	65,41 + 0,276 . 104	94,145
33	104	65,41 + 0,276 . 104	94,145
34	105	65,41 + 0,276 . 105	94,422

35	105	65,41 +	0,276 .	105	94,422
36	105	65,41 +	0,276 .	105	94,422
37	106	65,41 +	0,276 .	106	94,698
38	106	65,41 +	0,276 .	106	94,698
39	106	65,41 +	0,276 .	106	94,698
40	108	65,41 +	0,276 .	108	95,251
41	108	65,41 +	0,276 .	108	95,251
42	108	65,41 +	0,276 .	108	95,251
43	109	65,41 +	0,276 .	109	95,527
44	109	65,41 +	0,276 .	109	95,527
45	110	65,41 +	0,276 .	110	95,803
46	111	65,41 +	0,276 .	111	96,079
47	111	65,41 +	0,276 .	111	96,079
48	112	65,41 +	0,276 .	112	96,356
49	113	65,41 +	0,276 .	113	96,632
50	113	65,41 +	0,276 .	113	96,632
51	113	65,41 +	0,276 .	113	96,632
52	114	65,41 +	0,276 .	114	96,908
53	114	65,41 +	0,276 .	114	96,908
54	117	65,41 +	0,276 .	117	97,737
55	117	65,41 +	0,276 .	117	97,737
56	117	65,41 +	0,276 .	117	97,737
57	119	65,41 +	0,276 .	119	98,290
58	119	65,41 +	0,276 .	119	98,290
59	120	65,41 +	0,276 .	120	98,566
60	120	65,41 +	0,276 .	120	98,566
61	120	65,41 +	0,276 .	120	98,566
62	121	65,41 +	0,276 .	121	98,842

Lampiran 32

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$						
1. Rata-rata =	$\overline{Y - \hat{Y}}$	=	$\frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n}$			
		=	$\frac{0,00}{62}$			
		=	0,0000			
2. Varians =	S^2	=	$\frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1}$			
		=	$\frac{2630,485}{61}$			
		=	43,123			
3. Standar Deviasi = StDev =		=	$\sqrt{S^2}$			
		=	$\sqrt{43,123}$			
		=	6,56679			

Lampiran 33

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$						
No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})]^2$
1	86	73	89,17	-16,1725	-16,1725	261,5486
2	88	74	89,73	-15,7250	-15,7250	247,2760
3	90	75	90,28	-15,2776	-15,2776	233,4039
4	92	77	90,83	-13,8301	-13,8301	191,2720
5	92	80	90,83	-10,8301	-10,8301	117,2913
6	93	81	91,11	-10,1064	-10,1064	102,1390
7	95	82	91,66	-9,6589	-9,6589	93,2950
8	96	84	91,94	-7,9352	-7,9352	62,9675
9	96	84	91,94	-7,9352	-7,9352	62,9675
10	97	86	92,21	-6,2115	-6,2115	38,5825
11	97	87	92,21	-5,2115	-5,2115	27,1596
12	97	88	92,21	-4,2115	-4,2115	17,7366
13	98	88	92,49	-4,4878	-4,4878	20,1400
14	98	89	92,49	-3,4878	-3,4878	12,1645
15	98	89	92,49	-3,4878	-3,4878	12,1645
16	99	89	92,76	-3,7640	-3,7640	14,1679
17	99	89	92,76	-3,7640	-3,7640	14,1679
18	99	90	92,76	-2,7640	-2,7640	7,6399
19	99	90	92,76	-2,7640	-2,7640	7,6399
20	100	91	93,04	-2,0403	-2,0403	4,1629
21	101	91	93,32	-2,3166	-2,3166	5,3665
22	101	92	93,32	-1,3166	-1,3166	1,7334
23	101	93	93,32	-0,3166	-0,3166	0,1002
24	102	93	93,59	-0,5929	-0,5929	0,3515
25	102	93	93,59	-0,5929	-0,5929	0,3515
26	102	93	93,59	-0,5929	-0,5929	0,3515
27	102	94	93,59	0,4071	0,4071	0,1658
28	102	94	93,59	0,4071	0,4071	0,1658
29	103	94	93,87	0,1309	0,1309	0,0171
30	103	95	93,87	1,1309	1,1309	1,2789
31	103	95	93,87	1,1309	1,1309	1,2789
32	104	95	94,15	0,8546	0,8546	0,7303

33	104	96	94,15	1,8546	1,8546	3,4395
34	105	96	94,42	1,5783	1,5783	2,4911
35	105	96	94,42	1,5783	1,5783	2,4911
36	105	96	94,42	1,5783	1,5783	2,4911
37	106	97	94,70	2,3020	2,3020	5,2994
38	106	97	94,70	2,3020	2,3020	5,2994
39	106	97	94,70	2,3020	2,3020	5,2994
40	108	97	95,25	1,7495	1,7495	3,0607
41	108	98	95,25	2,7495	2,7495	7,5597
42	108	98	95,25	2,7495	2,7495	7,5597
43	109	98	95,53	2,4732	2,4732	6,1168
44	109	99	95,53	3,4732	3,4732	12,0633
45	110	99	95,80	3,1969	3,1969	10,2205
46	111	99	96,08	2,9207	2,9207	8,5303
47	111	100	96,08	3,9207	3,9207	15,3717
48	112	100	96,36	3,6444	3,6444	13,2816
49	113	101	96,63	4,3681	4,3681	19,0805
50	113	102	96,63	5,3681	5,3681	28,8168
51	113	102	96,63	5,3681	5,3681	28,8168
52	114	102	96,91	5,0919	5,0919	25,9269
53	114	103	96,91	6,0919	6,0919	37,1106
54	117	105	97,74	7,2630	7,2630	52,7516
55	117	105	97,74	7,2630	7,2630	52,7516
56	117	106	97,74	8,2630	8,2630	68,2776
57	119	107	98,29	8,7105	8,7105	75,8724
58	119	108	98,29	9,7105	9,7105	94,2934
59	120	108	98,57	9,4342	9,4342	89,0042
60	120	109	98,57	10,4342	10,4342	108,8726
61	120	110	98,57	11,4342	11,4342	130,7410
62	121	111	98,84	12,1579	12,1579	147,8152
JUMLAH			5850	0,0000	0,0000	2630,4850

Lampiran 34

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 65,41 + 0,276X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{\bar{Y}})$ (Xi - Xi)	Zi	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-16,1725	-16,1725	-2,4628	0,0069	0,0161	0,00924
2	-15,7250	-15,7250	-2,3946	0,0083	0,0323	0,02394
3	-15,2776	-15,2776	-2,3265	0,0100	0,0484	0,03839
4	-13,8301	-13,8301	-2,1061	0,0176	0,0645	0,04692
5	-10,8301	-10,8301	-1,6492	0,0496	0,0806	0,03109
6	-10,1064	-10,1064	-1,5390	0,0619	0,0968	0,03487
7	-9,6589	-9,6589	-1,4709	0,0707	0,1129	0,04224
8	-7,9352	-7,9352	-1,2084	0,1134	0,1290	0,01558
9	-7,9352	-7,9352	-1,2084	0,1134	0,1452	0,03171
10	-6,2115	-6,2115	-0,9459	0,1721	0,1613	0,01081
11	-5,2115	-5,2115	-0,7936	0,2137	0,1774	0,03629
12	-4,2115	-4,2115	-0,6413	0,2607	0,1935	0,06711
13	-4,4878	-4,4878	-0,6834	0,2472	0,2097	0,03750
14	-3,4878	-3,4878	-0,5311	0,2977	0,2258	0,07186
15	-3,4878	-3,4878	-0,5311	0,2977	0,2419	0,05573
16	-3,7640	-3,7640	-0,5732	0,2833	0,2581	0,02519
17	-3,7640	-3,7640	-0,5732	0,2833	0,2742	0,00906
18	-2,7640	-2,7640	-0,4209	0,3369	0,2903	0,04659
19	-2,7640	-2,7640	-0,4209	0,3369	0,3065	0,03046
20	-2,0403	-2,0403	-0,3107	0,3780	0,3226	0,05543
21	-2,3166	-2,3166	-0,3528	0,3621	0,3387	0,02342
22	-1,3166	-1,3166	-0,2005	0,4205	0,3548	0,06571
23	-0,3166	-0,3166	-0,0482	0,4808	0,3710	0,10981
24	-0,5929	-0,5929	-0,0903	0,4640	0,3871	0,07694
25	-0,5929	-0,5929	-0,0903	0,4640	0,4032	0,06081
26	-0,5929	-0,5929	-0,0903	0,4640	0,4194	0,04468
27	0,4071	0,4071	0,0620	0,5247	0,4355	0,08923
28	0,4071	0,4071	0,0620	0,5247	0,4516	0,07311
29	0,1309	0,1309	0,0199	0,5080	0,4677	0,04021
30	1,1309	1,1309	0,1722	0,5684	0,4839	0,08449
31	1,1309	1,1309	0,1722	0,5684	0,5000	0,06836
32	0,8546	0,8546	0,1301	0,5518	0,5161	0,03564
33	1,8546	1,8546	0,2824	0,6112	0,5323	0,07893
34	1,5783	1,5783	0,2403	0,5950	0,5484	0,04658
35	1,5783	1,5783	0,2403	0,5950	0,5645	0,03045

36	1,5783	1,5783	0,2403	0,5950	0,5806	0,01432
37	2,3020	2,3020	0,3506	0,6370	0,5968	0,04027
38	2,3020	2,3020	0,3506	0,6370	0,6129	0,02414
39	2,3020	2,3020	0,3506	0,6370	0,6290	0,00801
40	1,7495	1,7495	0,2664	0,6050	0,6452	0,04012
41	2,7495	2,7495	0,4187	0,6623	0,6613	0,00099
42	2,7495	2,7495	0,4187	0,6623	0,6774	0,01514
43	2,4732	2,4732	0,3766	0,6468	0,6935	0,04677
44	3,4732	3,4732	0,5289	0,7016	0,7097	0,00811
45	3,1969	3,1969	0,4868	0,6868	0,7258	0,03899
46	2,9207	2,9207	0,4448	0,6718	0,7419	0,07018
47	3,9207	3,9207	0,5970	0,7248	0,7581	0,03330
48	3,6444	3,6444	0,5550	0,7105	0,7742	0,06365
49	4,3681	4,3681	0,6652	0,7470	0,7903	0,04329
50	5,3681	5,3681	0,8175	0,7932	0,8065	0,01328
51	5,3681	5,3681	0,8175	0,7932	0,8226	0,02941
52	5,0919	5,0919	0,7754	0,7809	0,8387	0,05776
53	6,0919	6,0919	0,9277	0,8232	0,8548	0,03163
54	7,2630	7,2630	1,1060	0,8656	0,8710	0,00533
55	7,2630	7,2630	1,1060	0,8656	0,8871	0,02145
56	8,2630	8,2630	1,2583	0,8959	0,9032	0,00737
57	8,7105	8,7105	1,3264	0,9077	0,9194	0,01170
58	9,7105	9,7105	1,4787	0,9304	0,9355	0,00509
59	9,4342	9,4342	1,4367	0,9246	0,9516	0,02702
60	10,4342	10,4342	1,5889	0,9440	0,9677	0,02378
61	11,4342	11,4342	1,7412	0,9592	0,9839	0,02469
62	12,1579	12,1579	1,8514	0,9679	1,0000	0,03205

Rata-rata	0,00000
Standar Deviasi	6,6
Nilai Kritis	0,11252

Dari perhitungan, didapat nilai L hitung terbesar = 0,10981 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.11252. $L_{hitung} < L_{tabel}$ 0.11252. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Lampiran 35

Perhitungan JK (G)											
No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$
1	1	1	86	84	7056	7224					
2	2	1	88	86	7396	7568					
3	3	1	90	74	5476	6660					
4	4	2	92	73	5329	6716	14354	168	28224	14112	242
5			92	95	9025	8740					
6	5	1	93	106	11236	9858					
7	6	1	95	90	8100	8550					
8	7	2	96	80	6400	7680	15049	173	29929	14965	85
9			96	93	8649	8928					
10	8	3	97	108	11664	10476	25337	273	74529	24843	494
11			97	88	7744	8536					
12			97	77	5929	7469					
13	9	3	98	92	8464	9016	28485	291	84681	28227	258
14			98	89	7921	8722					
15			98	110	12100	10780					
16	10	4	99	75	5625	7425	33787	365	133225	33306	481
17			99	96	9216	9504					
18			99	105	11025	10395					
19			99	89	7921	8811					
20	11	1	100	96	9216	9600					
21	12	3	101	101	10201	10201	26771	283	80089	26696	75
22			101	89	7921	8989					
23			101	93	8649	9393					
24	13	5	102	109	11881	11118	50435	501	251001	50200	235
25			102	102	10404	10404					
26			102	90	8100	9180					
27			102	95	9025	9690					
28			102	105	11025	10710					
29	14	3	103	97	9409	9991	33179	315	99225	33075	104
30			103	111	12321	11433					
31			103	107	11449	11021					
32	15	2	104	96	9216	9984	15940	178	31684	15842	98
33			104	82	6724	8528					
34	16	3	105	100	10000	10500	27545	287	82369	27456	89
35			105	99	9801	10395					
36			105	88	7744	9240					
37	17	3	106	96	9216	10176	30484	302	91204	30401	83
38			106	108	11664	11448					
39			106	98	9604	10388					
40	18	3	108	102	10404	11016	27889	289	83521	27840	49
41			108	94	8836	10152					
42			108	93	8649	10044					
43	19	2	109	93	8649	10137	15705	177	31329	15665	41
44			109	84	7056	9156					
45	20	1	110	87	7569	9570					
46	21	2	111	91	8281	10101	17885	189	35721	17861	25
47			111	98	9604	10878					
48	22	1	112	81	6561	9072					
49	23	3	113	94	8836	10622	26558	282	79524	26508	50
50			113	89	7921	10057					
51			113	99	9801	11187					
52	24	2	114	95	9025	10830	17861	189	35721	17861	1
53			114	94	8836	10716					
54	25	3	117	97	9409	11349	28422	292	85264	28421	1
55			117	97	9409	11349					
56			117	98	9604	11466					
57	26	2	119	97	9409	11543	20018	200	40000	20000	18
58			119	103	10609	12257					
59	27	3	120	100	10000	12000	28082	290	84100	28033	49
60			120	91	8281	10920					
61			120	99	9801	11880					
62	28	1	121	102	10404	12342					
Σ	28	62	6495	5850	556800	614091					2473,55

Lampiran 36

Perhitungan Uji Keberartian Regresi	
1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)	
$JK (T) = \sum Y^2$ $= 556800$	
2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)	
$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$ $= \frac{5850^2}{62}$ $= 551975,81$	
3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)	
$JK (b) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$ $= 0,276 \left\{ 614091 - \frac{(6495)(5850)}{62} \right\}$ $= 347,09$	
4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)	
$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$ $= 556800 - 551975,81 - 347,09$ $= 4477,104$	
5. Mencari Derajat Kebebasan	
$dk_{(T)} = n = 62$ $dk_{(a)} = 1$ $dk_{(b/a)} = 1$ $dk_{(res)} = n - 2 = 60$	
6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat	
$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{347,09}{1} = 347,09$ $RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{4477,10}{60} = 74,62$	
7. Kriteria Pengujian	
Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti	
Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti	
8. Pengujian	
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{347,09}{74,62} = 4,65$	
9. Kesimpulan	
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 4,65$, dan $F_{tabel(0,05;1;62)} = 4,00$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan	

Lampiran 37

Perhitungan Uji Kelinearian Regresi	
1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)	
$JK(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$ $= 2473,550$	
2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)	
$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$ $= 4477,104 - 2473,550$ $= 2003,554$	
3. Mencari Derajat Kebebasan	
k	$= 28$
$dk_{(TC)}$	$= k - 2 = 26$
$dk_{(G)}$	$= n - k = 34$
4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat	
$RJK_{(TC)}$	$= \frac{2003,55}{26} = 77,06$
$RJK_{(G)}$	$= \frac{2473,55}{34} = 72,75$
5. Kriteria Pengujian	
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier	
Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier	
6. Pengujian	
F_{hitung}	$= \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{77,06}{72,75} = 1,06$
7. Kesimpulan	
Berdasarkan perhitungan $F_{hitung} = 1,06$, dan $F_{tabel(0,05;26/34)} = 1,82478$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier	

Lampiran 38

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	$\sum Y^2$	$\frac{\sum Y^2}{n}$	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$	-		F _o > F _t
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F _o < F _t Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	62	556800,00			
Regresi (a)	1	551975,81			
Regresi (b/a)	1	347,09	347,09	4,65	4,00
Sisa	60	4477,10	74,62		
Tuna Cocok	26	2003,55	77,06		
Galat Kekeliruan	34	2473,55	72,75	1,06	1,82

Lampiran 39

Perhitungan Koefisien Korelasi	
Product Moment	
Diketahui	
n	= 62
ΣX	= 6495
ΣX^2	= 684951
ΣY	= 5850
ΣY^2	= 556800
ΣXY	= 614091
Dimasukkan ke dalam rumus :	
$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$	
$= \frac{62 \cdot 614091 - [6495] \cdot [5850]}{\sqrt{\{62 \cdot 684951 - 6495^2\} \cdot \{62 \cdot 556800 - 5850^2\}}}$	
$= \frac{38073642}{281937} \cdot \frac{37995750}{299100}$	
$= \frac{77892}{290391,730}$	
$= 0,268$	
Kesimpulan :	
Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy})$ 0,268	
karena $\rho > 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.	

Lampiran 40

Perhitungan Uji Signifikansi									
Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :									
$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$									
$= \frac{0,268\sqrt{60}}{\sqrt{1-0,072}}$									
$= \frac{0,268 \cdot 7,74597}{\sqrt{0,928}}$									
$= \frac{2,078}{0,96335}$									
$= 2,16$									
Kesimpulan :									
t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (62 - 2) = 60$ sebesar 1,67									
Kriteria pengujian :									
Ho : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.									
Ho : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.									
Dari hasil pengujian :									
$t_{\text{hitung}} [2,16] > t_{\text{tabel}} (1,66)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y									

Lampiran 41

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\
 &= \frac{0,268}{2} \times 100\% \\
 &= 0,0719 \times 100\% \\
 &= 7,19\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh Pengembangan Karir sebesar 7,19%.

Lampiran 42

Tabel Isaac Dan Michael

N	Siginifikasi			N	Siginifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 43

Tabel r

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703

29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018

63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274

97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Lampiran 44

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 45

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903

39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (dk = 41 – 80)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Rachmat Gumelar dilahirkan di bogor pada tanggal 14 September 1994 dari ayah yang bernama Abdul Rojak dan Ibu Siti Juhaenah yang bertempat tinggal di Jl. Kp. Panjang RT 02/07 Desa Rawa Panjang Kecamatan Bojong gede, Bogor. Peneliti merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN Pondok Terong 02 pada tahun 2006.

Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 9 Depok dan lulus pada tahun 2009. Lalu peneliti melakukan pendidikannya di SMA Negeri 6 Depok dan tamat pada tahun 2012. Selanjutnya, peneliti diterima di Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2012. Peneliti pernah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) Pada tanggal 05 Januari – 05 Februari 2015 di Kementerian Perdagangan RI pada subdit pertanian dan hortikultura. Peneliti juga pernah mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di pamanukan, subang. Selanjutnya, peneliti pernah melaksanakan Praktek Keterampilan Mengajar (PKM) di SMK Tirta Sari Surya selama 6 bulan terhitung dari bulan Januari sampai Juni 2016.