

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

**MIRSYA SYAMRATUL.F**

**8105132225**



*Building  
Future  
Leaders*

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND CAREER DEVELOPMENT TO  
JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA  
AT SOUTH JAKARTA***

**MIRSYA SYAMRATUL.F**

**8105132225**



*Building  
Future  
Leaders*

*This Scripts Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment On  
Faculty of Economy State University Of Jakarta*

***STUDY PROGRAM OF OFFICE ADMINISTRATION  
DEPARTEMEN OF ECONOMY AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMY  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2017***

## ABSTRAK

**MIRSYA SYAMRATUL FUADAH. 8105132225. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia di Jakarta Selatan*. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2017. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia dengan populasi terjangkaunya adalah karyawan Telkom (bagian *Access & Service Operation*, bagian *Home Service* dan bagian *Network Area* dan bagian *Logistik & General Support*). Teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampel acak proporsional (*proportional random sampling*), sehingga didapatkan jumlah sample penelitian sebanyak 126 responden. Data variabel Y (Kepuasan Kerja) merupakan data primer, sedangkan data variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) dan X<sub>2</sub> (Pengembangan Karir). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, uji asumsi klasik, uji linear regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan diketahui terdapat pengaruh parsial antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,614 > t_{tabel} 1,986$ . Kemudian diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,799 > t_{tabel} 1,986$ . Motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil data yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} 38,670 > F_{tabel} 3,10$ . Dengan persamaan regresi berganda yang didapatkan adalah  $\hat{Y} = 41,807 + 0,590X_1 + 0,322X_2$ . Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,457 yang artinya motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 45,7%.

**Kata kunci : *Kepuasan kerja Motivasi kerja, dan Pengembangan karir***

## ABSTRACT

**Mirsya Syamratul.F. 8105132225. The Effect Of Work Motivation and Career Development To Job Satisfaction On Employee PT Telekomunikasi Indonesia . Script, Jakarta : Program Study Education Of Office Administration, Departement Of Economy And Administration, Faculty Of Economy, State University Of Jakarta. 2017.**

*The purpose of this research was to determine the effect work motivation and career development to job satisfaction On employee PT Telekomunikasi Indonesia .*

*This research was conducted during March, starting from March 2017 until May 2017. This research used survey method with quantitative approach. The population in this study were all employee PT.Telekomunikasi indonesia Jakarta Selatan with the inaccessible population of employees (Access & Service Operation section, Home Service section and Network Area and Logistics & General Support section. Data analysis technique performed is analysis requirements test consisting of normality test and linearity test, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test consisting of F test and T test. Based on the result of the analysis, it is known that there is a partial influence between the work motivation and career development. Can be seen from the results of data analysis known that the value of t count of 5,614 > value  $t_{tabel}$  1,986. Then there is a partial influence between independent work motivation and career development. Can be seen from the data analysis results note that the value of tcount of 3,799 >  $t_{tabel}$  value 1,986. work motivation and career development independent simultaneously affect the job satification, it is seen from the results of data that shows the value of  $F_{hitung}$  of 38, 670 >  $F_{tabel}$  value of 3.10. The regression equation obtained is  $\hat{Y} = 41,807 + 0,590X_1 + 0,322X_2$ . Based on the determination coefficient test obtained value  $R^2$  0,457 which means work motivation (X1) and career development (X2) affect the job satification (Y) of 45,7%.*

**Keywords: Career Development, Job Satisfaction and Work motivation.**



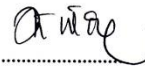

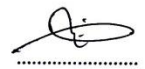
## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### 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><br>NIP. 198303243009122002      | Ketua         | <br>..... | 24 Juli 2017<br>..... |
| 2. <u>Dewi Nurmalasari, MM</u><br>NIP. 198101142008122002          | Sekretaris    | <br>..... | 24 Juli 2017<br>..... |
| 3. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u><br>NIP. 197612112000122001        | Penguji Ahli  | <br>..... | 26 Juli 2017<br>..... |
| 4. <u>Dr. Nurvetty Zain, MM</u><br>NIP. 195502221986022001         | Pembimbing I  | <br>..... | 26 Juli 2017<br>..... |
| 5. <u>Susan Febriantina, S.Pd. M.Pd</u><br>NIP. 198102162014042001 | Pembimbing II | <br>..... | 26 Juli 2017<br>..... |

Tanggal Lulus : 20 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2016

Yang membuat pernyataan,



Mirsya Syamratul.F

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Ku persembahkan skripsi ini untuk Orang tua ku tercinta dan kakak ku tersayang yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan. Semoga keberkahan dan kesehatan dari Allah S.W.T selalu diberikan kepada kalian.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Telekomunikasi Indonesia di Jakarta Selatan. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Nuryetty Zain, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan pengarahan selama proses pelaksanaan dan penulisan skripsi ini;
2. Susan Febriantina, S.Pd, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan pengarahan selama proses pelaksanaan dan penulisan skripsi ini
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Dedi Purwana, E.S, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;



5. H.Sulaeman Abdillah dan Arniatin, selaku kedua orang tua dan kakak-kakaku tercinta Mardiana, Sri Mulyani dan Tri Armansyah, dan Dian Pudji yang telah memberikan dukungan moril maupun materil
6. Syamsul Bahri, selaku MGR. HR & CDC Witel Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian skripsi
7. Surya Putri, Annisa Eka, Shintia Dewi, Abdur Rokhman, dan teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran 2013 yang sangat membantu dalam penulisan skripsi ini, serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu;

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari sempurna, karenanya masukan dan saran membangun demi menunjang kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak, baik penulis maupun pembaca.

Jakarta, Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                   | i              |
| <b>ABSTRACT</b> .....                  | ii             |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> ..... | iii            |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....   | iv             |
| <b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....        | v              |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....            | vi             |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                | viii           |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....           | xi             |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....              | xiv            |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....             | xvi            |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>               |                |
| A.Latar Belakang Masalah .....         | 1              |
| B. Identifikasi Masalah .....          | 9              |
| C. Pembatasan Masalah .....            | 10             |
| D. Perumusan Masalah .....             | 10             |
| E. Kegunaan Penelitian .....           | 11             |
| <b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b>          |                |
| A.Deskripsi Konseptual                 |                |
| 1. Kepuasan Kerja .....                | 12             |
| 2. Motivasi Kerja.....                 | 19             |

|   |    |
|---|----|
| 3. Pengembangan Karir .....                   | 24 |
| B. Hasil Penelitian yang Relevan .....        | 34 |
| C. Kerangka Teoretik .....                    | 37 |
| D. Perumusan Hipotesis Penelitian .....       | 40 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>          |    |
| A. Tujuan Penelitian .....                    | 41 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....          | 41 |
| C. Metode Penelitian .....                    | 42 |
| D. Populasi dan Teknik Sampling.....          | 43 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....              | 44 |
| F. Teknik Analisis Data.....                  | 61 |
| 1. Uji Persyaratan Analisis.....              | 61 |
| 2. Uji Asumsi Klasik.....                     | 62 |
| 3. Persamaan Regresi Berganda.....            | 63 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |    |
| A. Deskripsi Data                             |    |
| 1. Data Kepuasan Kerja (Y) .....              | 66 |
| 2. Motivasi Kerja (X1) .....                  | 71 |
| 3. Pengembangan Karir (X2) .....              | 75 |
| B. Pengujian Hipotesis                        |    |
| 1. Uji Persyaratan Analisis.....              | 79 |
| 2. Uji Asumsi Klasik.....                     | 82 |
| 3. Persamaan Regresi Berganda.....            | 83 |

|  |            |
|--|------------|
| 4. Uji Hipotesis .....                       | 84         |
| 5. Koefisien Determinasi .....               | 86         |
| C. Pembahasan .....                          | 87         |
| <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b> |            |
| A. Kesimpulan .....                          | 89         |
| B. Implikasi .....                           | 90         |
| C. Saran .....                               | 91         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                  | <b>92</b>  |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                         | <b>95</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                   | <b>147</b> |

## DAFTAR LAMPIRAN

|    |  | <b>Halaman</b> |
|----|--|----------------|
| 1  | Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ .....                                | 95             |
| 2  | Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian .....                              | 96             |
| 3  | Kuesioner Uji coba Kepuasan Kerja.....   | 97             |
| 4  | Perhitungan Uji Validitas Uji Coba Kepuasan<br>Kerja (Y) .....                 | 99             |
| 5  | Langkah Perhitungan Uji Validitas Kepuasan<br>Kerja.....                       | 101            |
| 6  | Perhitungan kembali Hasil Uji coba Kepuasan<br>Kerja.....                      | 102            |
| 7  | Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....                                    | 103            |
| 8  | Kuesioner Uji Coba Motivasi Kerja.....   | 104            |
| 9  | Perhitungan Uji Validitas Uji Coba Motivasi<br>Kerja.....                      | 106            |
| 10 | Langkah Perhitungan Uji Validitas Motivasi<br>Kerja Disertai contoh No.1 ..... | 108            |
| 11 | Perhitungan kembali Hasil Uji coba Motivasi<br>Kerja.....                      | 109            |
| 12 | Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....                                     | 110            |
| 13 | Kuesioner Uji Coba Pengembangan Karir.....                                     | 111            |
| 14 | Perhitungan Uji Validitas Uji Coba   |                |

|    |   |     |
|----|---|-----|
|    | Pengembangan Karir.....   | 113 |
| 15 | Langkah Perhitungan Uji Validitas Pengembangan<br>Karir disertai contoh ..... | 115 |
| 16 | Perhitungan kembali Hasil Uji Coba<br>Pengembangan Karir.....                 | 116 |
| 17 | Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir.....                                | 117 |
| 18 | Kuesioner Final Kepuasan Kerja .....  | 118 |
| 19 | Data Instrumen Kepuasan Kerja .....   | 120 |
| 20 | Data Indikator kepuasan kerja.....  | 121 |
| 21 | Data Sub Indikator Kepuasan Kerja .....                                       | 122 |
| 22 | Perhitungan Kepuasan Kerja.....   | 123 |
| 23 | Kuesioner Final Motivasi Kerja .....  | 125 |
| 24 | Data Instrumen Motivasi Kerja.....  | 127 |
| 25 | Data Indikator Motivasi Kerja .....   | 128 |
| 26 | Data Sub Indikator Motivasi Kerja .....                                       | 129 |
| 27 | Perhitungan Motivasi Kerja .....  | 130 |
| 28 | Kuesioner Final Perkembangan Karir.....                                       | 132 |
| 29 | Data Instrumen Pengembangan Karir .....                                       | 134 |
| 30 | Data Indikator Pengembangan Karir.....  | 135 |
| 31 | Data Sub Indikator Pengembangan Karir .....                                   | 136 |
| 32 | Perhitungan Pengembangan Karir .....  | 137 |
| 33 | Tes Normalitas .....  | 139 |
| 34 | Tes Linieritas .....  | 140 |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 35 | Uji Heterokedestisitas dan Multikolinieritas..... | 141 |
| 36 | Regrsi Linier Berganda .....                      | 142 |
| 37 | Tabel Penentuan Sampel.....                       | 143 |
| 38 | Tabel r .....                                     | 144 |
| 39 | F tabel.....                                      | 145 |
| 40 | t tabel.....                                      | 146 |

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b> |   | <b>Halaman</b> |
|--------------|---|----------------|
| III.1        | Teknik Pengambilan Sample.....                              | 44             |
| III.2        | Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....                    | 45             |
| III.3        | Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja .....                  | 47             |
| III.4        | Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....                     | 51             |
| III.5        | Skala Penilaian untuk Motivasi Kerja.....                   | 52             |
| III.6        | Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir .....                | 56             |
| III.7        | Skala Penilaian untuk Pengembangan karir .....              | 57             |
| IV.1         | Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y) .....      | 67             |
| IV. 2        | Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja .....        | 69             |
| IV. 3        | Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Kepuasan<br>Kerja ..... | 70             |
| IV.4         | Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2).....               | 71             |
| IV.5         | Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja.....         | 73             |
| IV.6         | Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi<br>Kerja ..... | 74             |
| IV.7         | Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X3).....           | 75             |
| IV.8         | Rata-rata Hitung Skor Indikator Pengembangan<br>Karir ..... | 77             |
| IV.9         | Rata-rata Hitung Skor Indikator Pengembangan<br>Karir ..... | 78             |



|       |                                      |    |
|-------|--------------------------------------|----|
| IV.10 | Uji Normalitas .....                 | 79 |
| IV.11 | Uji Linieritas X1 dengan Y .....     | 81 |
| IV.12 | Uji Linieritas X2 dengan Y .....     | 81 |
| IV.13 | Uji Multikolinieritas .....          | 82 |
| IV.14 | Correlations .....                   | 82 |
| IV.15 | Hasil Regresi Berganda .....         | 83 |
| IV.16 | Hasil Uji F .....                    | 85 |
| IV.17 | Tabel Uji t .....                    | 85 |
| IV.18 | Analisis Koefisien Determinasi ..... | 86 |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b> |  | <b>Halaman</b> |
|---------------|--|----------------|
| I.1           | Kehadiran Karyawan PT. Telekomunikasi<br>Indonesia (Persero) Tbk ..... | 4              |
| I.2           | Data Ketidak Hadiran Karyawan PT. Telkom .....                         | 6              |
| IV.1          | Grafik Histogram Kepuasan Kerja<br>(Variabel Y) .....                  | 68             |
| IV.2          | Grafik Histogram Motivasi Kerja .....                                  | 72             |
| IV.3          | Grafik Histogram Pengembangan Karir .....                              | 76             |
| IV.4          | Output Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot .....                       | 80             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi, perusahaan sangat di tuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Yang menjadi komponen bagi suatu organisasi yaitu adanya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu dalam keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan juga merupakan asset utama bagi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang dapat memberikan nilai tambah bagi aktivitas bisnis didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan sebagai penggerak untuk maju mundurnya suatu perusahaan tersebut. Karyawan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus menyadari dan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kebutuhan karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak

terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya, karena karyawan yang memberikan kontribusi dalam suatu perusahaan, baik itu berupa tenaga, waktu, maupun pikirannya. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan juga dapat dikatakan sebagai respon karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan saat bekerja, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan tidak akan menunda-nunda pekerjaannya. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan akan menunda-nunda pekerjaannya yang berakibat pada kerugian perusahaan itu sendiri dan penurunan produktivitas perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian yang utama manajemen dalam suatu organisasi.

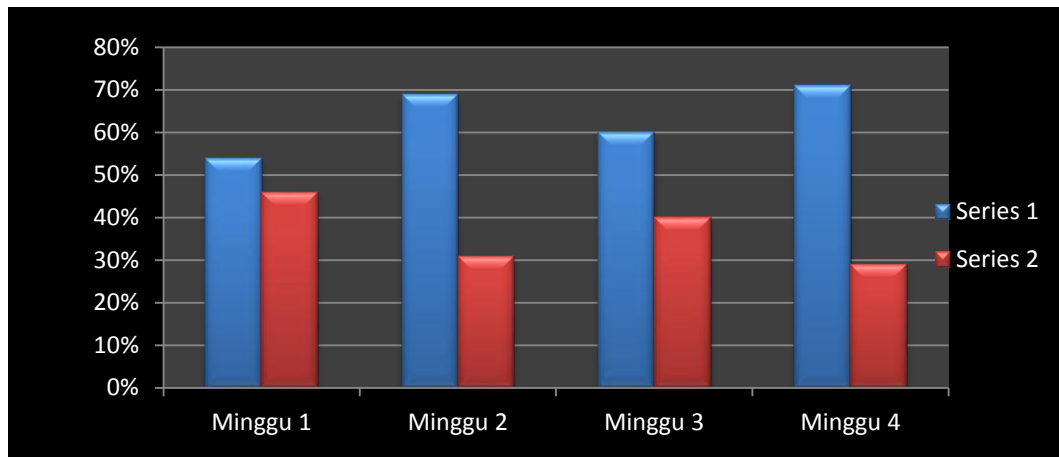
PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Pada

tahun 1882, didirikan sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf. Layanan komunikasi kemudian dikonsolidasikan oleh Pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan *Post Telegraaf Telefoon* (PTT). Sebelumnya, pada tanggal 23 Oktober 1856, dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buitenzorg). Pada tahun 2009 momen tersebut dijadikan sebagai patokan hari lahir Telkom.

PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk yang terletak di Jalan Sisingamangaraja No.4 Jakarta Selatan. PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Data yang peneliti terima dari bagian HRD PT. Telkom yaitu 300 orang karyawan tetap pada bulan februari 2017.

Perusaha besar tidak menutup kemungkinan memiliki banyak masalah didalamnya. Hasil *survey* dan observasi awal di kantor PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk bekerja pada perusahaan besar seperti PT. Telkom ini tidaklah semudah yang dibayangkan. Beberapa karyawan pada PT. Telkom mengatakan bahwa masalah yang terjadi di PT. Telkom Indonesia adalah rendahnya kepuasan kerja. Berikut ini adalah data absensi ketidakhadiran pada seluruh karyawan PT. Telkom Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi dibawah ini :

**Gambar I.1**  
**Kehadiran Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk**  
**Kebayoran pada bulan Februari 2017**



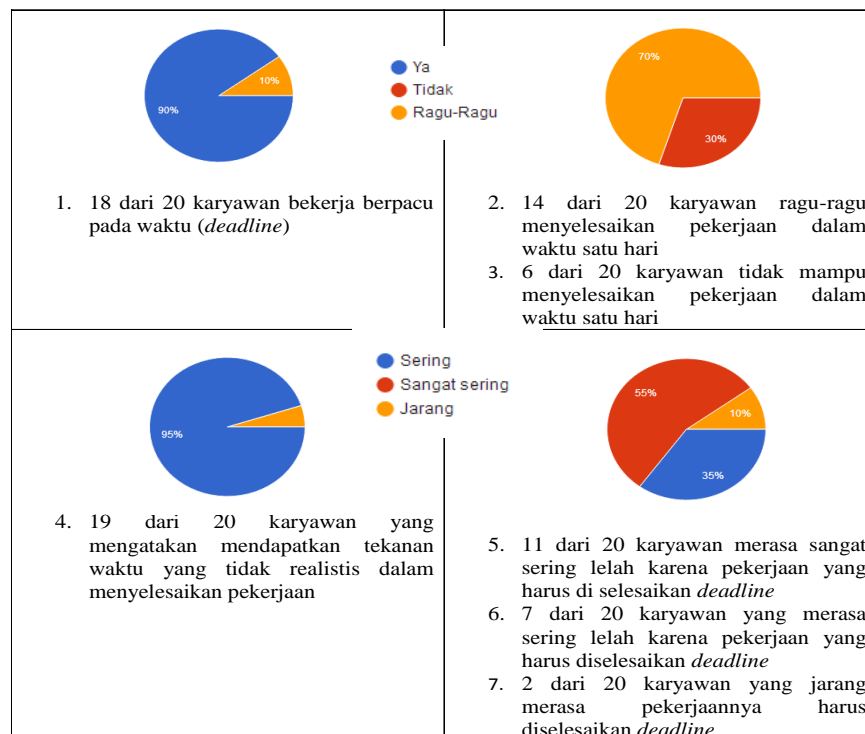
***Sumber: Data Internal PT. Telkom***

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PT. Telkom Kebayoran, pada minggu pertama terdapat 54% karyawan yang datang tepat waktu dan 46% karyawan yang datang terlambat, kemudian 69% karyawan yang datang tepat waktu dan 31% karyawan yang datang terlambat pada minggu kedua, selanjutnya adanya penurunan kembali pada minggu ketiga yaitu 60% karyawan yang datang tepat waktu dan 40% karyawan yang datang terlambat. Dan pada minggu keempat mengalami peningkatan yaitu 71% karyawan yang datang tepat waktu dan mengalami peningkatan sebesar 29% karyawan yang datang terlambat.

Data keterlambatan karyawan di PT. Telkom Kebayoran ialah fluktuasi (ketidaktetapan), dimana data keterlambatan karyawan mengalami grafik naik dan turun. PT. Telkom menerapkan sistem *handkey* pada absensi di kantor yaitu menggunakan jari tangan untuk mendeteksi kehadiran karyawan.

Maka dari itu kehadiran karyawan dapat diketahui secara tepat dan akurat. Dan sistem tersebut berlaku *punishment* bagi yang melanggar seperti denda berupa uang dan surat peringatan.

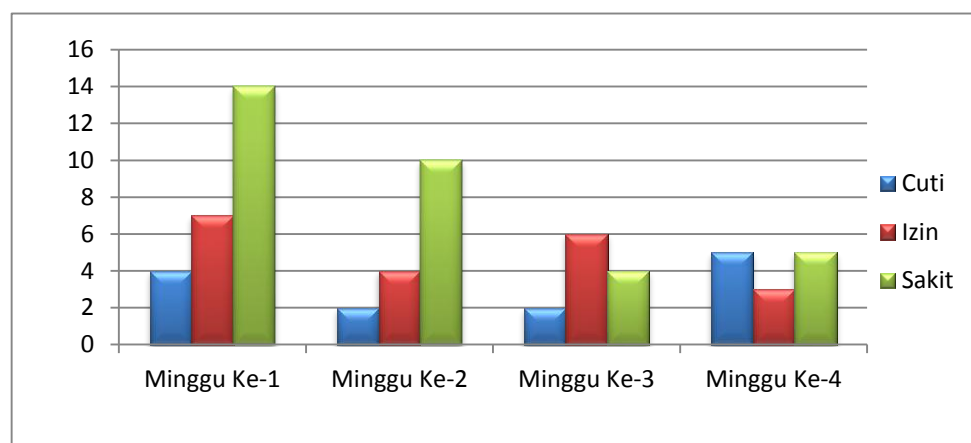
Berdasarkan hasil *survey* dengan cara wawancara pada karyawan di PT. Telkom terdapat banyak keluhan yang dirasakan oleh karyawan, karyawan sering sekali menunda pekerjaan, sehingga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom antara lain beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir.



Faktor rendahnya kepuasan kerja di PT. Telkom dipengaruhi oleh beban kerja, pada saat wawancara dengan karyawan di PT. Telkom. Masih banyak karyawan yang masih mengalami beban kerja yang tinggi. Hal ini terjadi

karena tekanan dari pimpinan kepada bawahannya dalam bekerja seperti keharusan para karyawan yang kerja harus tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Karena karyawan mengalami beban kerja terdapat beberapa karyawan yang jatuh sakit.

**Gambar I.2**  
**Data Ketidak Hadiran Karyawan PT. Telkom pada bulan Februari 2017**



**Sumber: Data Internal PT. Telkom**

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat ketidak hadirannya karyawan pada bagian *Access & Service Operation*, bagian *Home Service*, bagian *Network Area* dan bagian *Logistic & General Support* pada bulan Februari 2017 yang berjumlah 126 karyawan, terdapat 52% karyawan yang tidak hadir dengan keterangan cuti 13 karyawan, ijin 20 karyawan dan 33 karyawan yang sakit. Absen tersebut dapat menghambat pekerjaan mereka, dan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada akhirnya akan berakibat menurunkan efektivitas perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Dimana kondisi tersebut



sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan dan harus dihindari oleh setiap perusahaan tersebut.

Selain permasalahan beban kerja, peneliti juga menemukan permasalahan lain yaitu gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, agar mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Sikap pimpinan yang positif, berlaku adil, menghargai bawahan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawannya. Hasil wawancara dengan karyawan di PT. Telkom, pada kenyataannya di PT.Telkom seorang pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang tidak tepat dalam memimpin bawahannya yaitu gaya kepemimpinan birokratis yang menitik beratkan pada keputusan berdasarkan aturan yang membatasi kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak dan sikap pimpinannya tidak kooperatif. Pimpinan tidak peduli dengan bawahannya, dan juga lebih cenderung memerintah. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan seperti itu dapat menciptakan suasana sesama kerja yang tidak baik dengan bawahannya saat bekerja. sehingga membuat karyawannya kurang maksimal dalam bekerja dan juga akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan tersebut. Gaya pemimpin yang tepat adalah seorang pemimpin yang dapat membina hubungan yang baik dengan bawahannya, tidak membatasi kebebasan karyawannya, dan dapat membantu tugas karyawannya jika karyawannya mengalami kesulitan.

Faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menunjukkan ketidakpuasan

kerjanya melalui sikap dan perilaku karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaannya dalam perusahaannya, misalnya beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor seperti yang terlihat di tabel 1.1 dan tabel 1.2 yang menyatakan bahwa karyawan yang datang terlambat memperlihatkan diri mereka kurang memiliki motivasi untuk datang ke kantor tepat waktu. Waktu yang ditetapkan kantor masuk pada jam 08:00 WIB, ketidakdisiplinan karyawan dalam masuk kantor yang tidak tepat waktu akan berdampak pada kinerja, seperti karyawan PT. Telkom tidak bekerja seoptimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak bekerja secara efektif. Selain banyak karyawan yang datang terlambat karyawan yang motivasi kerjanya rendah cenderung memperlihatkan pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal.

Dengan adanya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan akan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan, dan pemberian motivasi kerja sangat penting dilakukan, karena karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan terus berusaha bekerja dengan baik, mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, dan juga memiliki loyalitas yang tinggi.

Faktor selanjutnya yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom ini adalah pengembangan karir. Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan pada karyawan di PT. Telkom Pengembangan karir yang terjadi di perusahaan tersebut masih belum efektif, karena masih banyak terdapat karyawan yang belum memiliki jenjang karier yang lebih baik, dan sebagian besar karyawan yang peneliti wawancarai

mengungkapkan masih banyak senior mereka yang sudah lebih dari 4 tahun belum mendapatkan jenjang karier yang lebih baik dan masih menempati posisi jabatan atau golongan yang belum tinggi. Pimpinan mereka juga seringkali membeda-bedakan karyawan dalam melakukan penilaian prestasi kerja. Maka dari itu, ketidakjelasan jenjang karier membuat karyawan malas dalam bekerja dan sering datang terlambat membuat kepuasan kerja menurun. Sehingga membuat pekerjaan dan tujuan perusahaan tidak bisa dicapai secara maksimal. Pentingnya melakukan pengembangan karir bagi karyawan adalah karyawan akan merasa terbantu dalam bekerja dan dalam mencapai karier yang diinginkan, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga akan merasa menjadi bagian integral organisasi. Perusahaan juga harus benar-benar memperhatikan dan mengelola pengembangan karir dalam perusahaan lebih baik lagi. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan sistem pengembangan karir setiap karyawan perusahaan.

Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penentu dalam keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan asset utama bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan para karyawannya melalui pengembangan karir. Tujuan perusahaan akan sangat tergantung bagaimana karyawan dapat mengembangkan kariernya melalui kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Beban Kerja yang tinggi
2. Gaya kepemimpinan
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan
4. Rendahnya kesempatan untuk pengembangan karir.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah motivasi kerja dan pengembangan karir merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh antara Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia di Jakarta Selatan “.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

## **E. Kegunaan penelitian**

### **a. Kegunaan Teoretis**

Peneliti ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

### **b. Kegunaan Praktis**

1. Bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang motivasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja
2. Bagi Universitas negeri Jakarta, Menjadi sumber informasi bagi praktisi dan instansi pendidikan dalam mengetahui sejauh mana pengaruh dan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Bagi perusahaan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat mengenai apakah motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan faktor yang menjadi penentu dalam keberhasilan kerja, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi cara kerja pada karyawan dan dapat hasil yang baik sesuai yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan bekerja dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dapat berakibat menurunkan kinerja maupun produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Don Wicker “ *Job satisfaction brings a pleasurable emotional state that often leads to a positive work attitude and improved performance. A satisfied worker is more likely to be creative, flexible*”<sup>1</sup>.

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Biasanya seseorang yang telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dan juga akan lebih kreatif.

Hasibuan yang mengatakan hal yang sama yaitu:

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

---

<sup>1</sup> Don Wicker, *Job Satisfaction: fact or fiction* (United States of America, 2011), h. 3

dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh moral kerja, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”<sup>2</sup>.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Rivai dan Sagala yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”<sup>3</sup>.

Selain itu Lijan Poltak mengungkapkan “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”<sup>4</sup>.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang mengacu pada menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Khaerul Umar mengungkapkan “Kepuasan kerja sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”<sup>5</sup>. Sedangkan menurut Suharsono “Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan, yaitu perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya”<sup>6</sup>. Kemudian Stephen memiliki pendapat yang serupa yaitu “Kepuasan kerja yaitu

---

<sup>2</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 202

<sup>3</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), h. 475

<sup>4</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 301

<sup>5</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 192

<sup>6</sup> Suharsono, *Pengetahuan Dasar Organisasi* (Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2012), h. 107

suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”<sup>7</sup>.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dan timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Danang “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”<sup>8</sup>.Kemudian Sunyoto memiliki pendapat yang serupa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”<sup>9</sup>.

Menurut pendapat Sopiah “Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negative). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas”<sup>10</sup>.

Menurut Edy Sutrisno yang menyatakan “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja”<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> Stephen H. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.99

<sup>8</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 210

<sup>9</sup> Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber daya manusai* (Yogyakarta: Universitas Gadjah mada), h. 193

<sup>10</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2008), h.170

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009), h.74



Kemudian pendapat yang senada dari Mutiara mengemukakan tentang “Kepuasan kerja yaitu aspek-aspek kepuasan kerja yang terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, dan penyelia”<sup>12</sup>.

Dari pendapat diatas dapat di ambil kesimpulan kepuasan kerja adalah suatu sikap dan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja , dan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja yang didapat oleh seorang karyawan dapat dilihat dari mereka melihat pekerjaan yang telah di tugaskan kepada mereka. Perasaan suka atau tidak suka, menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap semua tugas yang dibebankan kepadanya, proses hingga hasil evaluasi dari tugas-tugas tersebut. Selain pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan, banyak faktor diluar dari pekerjaan itu sendiri yang menjadi pengaruh dalam kepuasan kerja seorang karyawan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Ada lima faktor penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthas menjelaskan lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting adalah :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji dan upah
- c. Kesempatan promosi

---

<sup>12</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Bogor: Gahlia Indonesia, 2004),h. 129

- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja<sup>13</sup>.

Pekerjaan itu sendiri dimaksud seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Kemudian Gaji dan upah; seberapa besar imbalan *financial* yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas atau adil dibandingkan dengan imbalan organisasi lain. Lalu kesempatan promosi juga dapat menjadi penentu puas atau tidaknya seseorang atas pekerjaan mereka dan kesempatan maju dalam organisasi. Kemudian Pengawasan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rekan kerja pun menjadi salah satu dimensi kepuasan kerja karyawan. Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

Sedangkan Menurut Colquit dikutip Wibowo kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau kategori, yaitu :

- a. Pay Satisfaction. (Gaji)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.

---

<sup>13</sup> Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. (Yogyakarta; PT Graha Ilmu, 2012), h. 283

b. Promotion Satisfaction. (Promosi)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan

c. Supervision Satisfaction.(Pengawasan )

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan, dan komunikator yang baik, dan bukan nya berifat malas, mengganggu dan menjaga jarak.

d. Coworker Satisfaction (Teman sekerja)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan baik.

e. Satisfaction with the Work It Self. (Pekerjaan itu sendiri)

Perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugas nya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang majemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman<sup>14</sup>.

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja , ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Menurut Indah Puji Teori ini mengklasifikasikan lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

b. Atasan (*supervisor*)

---

<sup>14</sup> Wibowo, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 (Yogyakarta : ANDI, 2006), p. 132-133

- c. Teman kerja (*workers*)
- d. Promosi (*promotion*)
- e. Gaji atau upah (*pay*)<sup>15</sup>.

Dari aspek atau faktor-faktor kepuasan kerja diatas dapat diketahui bahwa gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan menjadi penentu yang besar dalam mendapatkan kepuasan kerja. Perasaan yang senang terhadap pekerjaannya akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi bagi seorang karyawan, akan tetapi kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan perasaan yang tidak senang terhadap pekerjaannya.

Sebuah hasil pekerjaan yang baik didukung dengan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang mereka hasilkan dan kerjakan. Selain gaji, atasan yang mau memberikan dukungan dan menjadi komunikator yang baik bagi karyawannya dapat juga menjadi pengaruh bagi kepuasan kerja karyawan. Kesempatan promosi bisa didapat oleh seorang karyawan yang akan memberikan perasaan bahwa dia mempunyai kesempatan untuk maju dalam perusahaan tersebut dengan kemampuan yang mereka miliki dan hal tersebut memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pekerjaan yang menarik, menantang, dan dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk belajar dapat membangkitkan semangat kerja pada karyawan dibandingkan pekerjaan yang membosankan termaksud pekerjaan itu

---

<sup>15</sup> Indah Puji Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (Jogjakarta; Laksana, 2014). h. 229

sendiri. Keberhasilan pencapaian hasil kerja yang baik juga didukung oleh rekan kerja yang mendukung pekerjaan yang dikerjakan. Rekan kerja yang cerdas, dapat membantu dan menyenangkan dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dalam suatu pekerjaan, dan terdapat lima indikator kepuasan kerja diantaranya meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, teman kerja, promosi dan gaji

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Untuk mendorong seseorang agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh suatu perusahaan atau organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam perusahaan tersebut, karena motivasi yang menentukan perilaku seseorang dalam bekerja. motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan.

Banyak ahli yang mendefinisikan tentang motivasi antara lain, Menurut pendapat Amirullah “Motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”<sup>16</sup>.

Berbeda dengan Suparno yang berpendapat bahwa “Motivasi adalah kekuatan yang ada di dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakannya”<sup>17</sup>.

Selain itu pengertian motivasi juga dijelaskan oleh Suharsono “motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu tindakan tertentu”<sup>18</sup>.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi adalah kondisi dan kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu dalam bekerja.

Menurut Irfan Fahmi “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”<sup>19</sup>.

Sedangkan menurut Sopiah “Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu”<sup>20</sup>.

Kemudian Sondang P Siagian berpendapat mengenai motivasi, bahwa :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

---

<sup>16</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses- Pengendalian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), H. 193

<sup>17</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengemabangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), h. 187

<sup>18</sup> Suharsono, *op. cit.*, h. 98

<sup>19</sup> Irfan Fahmi, *Perilaku Organisasi teori, aplikasi, dan kasus* (Bandung:Alfabet,2013), h. 107

<sup>20</sup> Sopiah, *loc. cit*

kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”<sup>21</sup>.

Artinya motivasi perilaku seseorang anggota organisasi yang memiliki kemauan keras untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu agar dapat mencapai hasil-hasil atau tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Edy Sutrisno mengemukakan “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan atau semangat dan dorongan kerja”<sup>22</sup>. Sedangkan menurut Donni Juni “Motivasi kerja adalah perilaku atau faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya”<sup>23</sup>.

Dari penjabaran diatas mengenai pengertian motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong dan penyemangat untuk pegawai dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik menurut Pandji “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja”<sup>24</sup>.

Hal senada dinyatakan oleh Marihot “motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 138

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *loc.cit*

<sup>23</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta,2014), h. 202

<sup>24</sup> Pandji anoraga, *Psikologi kerja edisi baru*. Jakarta: Rineka Cipta,2005), h. 35

<sup>25</sup> Marihot Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gajah Mada,2006). H, 166

Menurut Craig C. Pinder “*Work motivation is a set energetic forces that originated both within as beyond an individual's being. to initiate work related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*”<sup>26</sup>.

Dari penjabaran diatas mengenai motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak lain dari seperangkat energi yang berasal dari dalam ataupun diri seorang individu yang menimbulkan semangat dalam bekerja.

M. Kadarisman “ Motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik”<sup>27</sup>.Hal yang sama dikemukakan oleh Sadili Samsudin, bahwa “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”<sup>28</sup>.

Menurut Danang “Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”<sup>29</sup>. Menurut Indah Puji “Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki”<sup>30</sup>.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk keinginan individu dalam melakukan kegiatan tertentu dan juga sebagai daya penggerak kemauan

---

<sup>26</sup> Craig C. Pinder. *Work Motivation In Organizational Behavior* ( New York: Psychology Press, 2008), h. 11

<sup>27</sup> M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 278

<sup>28</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia,2005), h. 282

<sup>29</sup> Danang Sunyoto. *Teori, Kuesioner, dan Proses analisis data perilaku organisasional* (Jakarta: Buku Seru, 2013), h. 1

<sup>30</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana,2014), h. 162



seseorang untuk mau bekerja lebih giat dan baik agar tercapai keinginannya dan tujuan yang dikehendaki.

Dalam buku Edy Sutrisno menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai suatu proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor Intern
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
2. Faktor Ekstern
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Peraturan yang fleksibel<sup>31</sup>.

Menurut Nawawi H. Hadari membedakan dua bentuk motivasi kerja, yakni:

1. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan.

---

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *op.cit.*, h.

2. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal, misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat, pujian bahkan hukuman-hukuman<sup>32</sup>.

Sedangkan menurut Menurut Saydam dikutip Kadarisman. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor intern yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan<sup>33</sup>.

Jadi berdasarkan uraian dari teori-teori di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada dalam diri seseorang dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang berpengaruh membangkitkan semangat, mengarahkan, mempengaruhi dan memelihara perilaku tertentu terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

### **3. Pengembangan karir**

Pengembangan karir berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis dimasa mendatang. Eksistensi perusahaan di masa yang akan datang sangat berpengaruh dengan keberadaan sumber daya

---

<sup>32</sup> H. Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gadjah Mada University, Press, 2001), h.359

<sup>33</sup> Dr. M. Kadarisman, *op.cit.*, h. 296-297

manusia. Tanpa memiliki SDM yang baik, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan tersisih, dikarenakan ketidakmampuan dalam bersaing. Kondisi demikian membuat perusahaan harus melakukan pembinaan dan pengembangan karir bagi para karyawan yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Selain itu pengembangan karir juga merupakan hal yang diperlukan untuk membawa seseorang kepada kemajuan dalam karirnya dan meningkatkan kompetensinya.

Menurut Suwatno “Pengembangan karir adalah hasil yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karier organisasi”<sup>34</sup>. Menurut Siagian pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir”<sup>35</sup>. Henri Simamora berpendapat bahwa pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir”<sup>36</sup>.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir memiliki dua proses yaitu tentang bagaimana individu menerapkan tujuan-tujuan karirnya dan merencanakan karirnya dan bagaimana organisasi menerapkan dan merancang program-program. Dalam pelaksanaan pengembangan karir terdapat perbedaan antara pengembangan karir individu dengan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan. Dimana pengembangan karir yang dilakukan oleh individu atau karyawan, mereka sudah merencanakan karir mereka sendiri, sedangkan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan, perusahaan

---

<sup>34</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *op.cit.*, h. 134

<sup>35</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h. 201

<sup>36</sup> Henri simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2008), h. 76

menentukan dengan syarat yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut atau dengan sistem yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Indah Puji “Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan<sup>37</sup>.”

Menurut Danang “Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut<sup>38</sup>.”

Menurut Andrew J. Fubrin “*Career development from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development*”<sup>39</sup>.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi yang di miliki oleh pegawai dan membantu pegawai untuk meningkatkan status dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Lijan Poltak “Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi

---

<sup>37</sup> Indah puji hartatik, *op.cit.*, h. 139

<sup>38</sup> Danang Sunyoto, *op.cit.*, h.183

<sup>39</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h.77

karir”<sup>40</sup>. Sedangkan menurut Suparno “Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini di dorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan”<sup>41</sup>.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dapat dikatakan sebagai upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengembangkan karir pegawainya agar dapat meningkatkan jenjang dalam pekerjaan sehingga dapat memenuhi kebutuhan. Dan hal ini didasarkan atas penilaian kepribadian khususnya dalam pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

Sedangkan menurut Gary Dessler “Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang”<sup>42</sup>.

Sebaliknya Wilson Bangun megungkapkan bahwa “Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang mengarah pada penjajakan dalam memantapkan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian karir dimasa yang akan datang”<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Lijan Poltak Sinambela, *manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.

<sup>41</sup> Suparno Eko Widodo, *op.cit.*,h. 114

<sup>42</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), h. 5

<sup>43</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 225

Menurut Samsudin dalam Kadarisman “Pengembangan karir suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah di tetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”<sup>44</sup>.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas atau kegiatan yang mengarah pada peningkatan status seseorang dalam organisasi pada jalur karir yang telah di tetapkan dalam organisasi tersebut yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir dimulai dari diri karyawan itu sendiri. Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk pengembangan karir atau kemajuan karier mereka yang dalam kenyataannya bisa saja gagal. Sekali komitmen itu dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir hendaknya terbukti bermanfaat. Seperti yang di sebutkan oleh M. Yani dalam buku Manajemen Sumber daya Manusia, kegiatan tersebut adalah:

- a. *Job performance*
- b. *Exposure*
- c. *Resignations*
- d. *Organizational loyalty*
- e. *Mentors dan sponsor*
- f. *Key subordinates*
- g. *Growth opportunity*<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> M.Kadarisman, *op.cit.*, h. 334

*Job performance* adalah hal yang paling penting dalam mengembangkan karier. Jika performanya pekerjaannya dibawah standar maka usaha pengembangan karirnya adalah sia-sia. *Exposure* bisa diartikan dikenal oleh orang yang membuat keputusan untuk membantu seseorang mendapatkan peluang-peluang pekerjaan, promosi dan memberikan kesempatan-kesempatan berkarier lainnya. *Resignations* seseorang yang dapat melihat peluang berkarier di mana saja, dan cara *resignation* adalah cara untuk mencapai tujuan tersebut. Melakukan *resign* adalah salah satu upaya loncatan pekerjaan dengan kondisi yang lebih menjanjikan. *Organizational loyalty* dimana seseorang menempatkan loyalitas terhadap karier lebih tinggi dibandingkan dengan loyalitas terhadap perusahaan.

*Mentors dan sponsor* mentor adalah seseorang yang menawarkan informasi karier secara informal. Jika mentor dapat menempatkan karyawan untuk aktivitas pengembangan karir seperti program *training*, *transfer* atau promosi, maka mentor disebut sebagai sponsor. *Key subordinates* manajer yang sukses memiliki bawahan yang membantu manajer dalam pengembangan dan performanya. Para bawahan haruslah memiliki pengetahuan khusus atau kemampuan dimana manajer dapat belajar darinya. *Growth opportunity* ketika karyawan mengembangkan kemampuannya, mereka sesuai dengan tujuan organisasinya.

---

<sup>45</sup> M.Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 116

T. Hani Handoko menyebutkan hal yang serupa kegiatan pengembangan karir, yaitu :

Prestasi kerja Prestasi kerja hal yang penting dalam mengembangkan karir, karena prestasi yang baik memberikan peningkatan dalam bekerja

- a. Kesetiaan organisasi dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.
- b. Exposure menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan
- c. Mentor orang menawarkan bimbingan karir
- d. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, karyawan meningkatkan kemampuan, seperti program pelatihan, pengambilan kursus-kursus<sup>46</sup>

Menurut Sondang P Siagian mengatakan ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan karir, yaitu:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
- b. Pengenalan oleh pihak lain (Exposure)
- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. Mentor dan sponsor
- e. Dukungan para bawahan
- f. Kesempata-kesempatan untuk tumbuh
- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> T. Hani Handoko, *op.cit.*, h. 131-133

<sup>47</sup> Sondang P Siagia, *op.cit.*, h. 215-219



Yang menjadi tolak ukur dalam perkembangan karir adalah prestasi kerja. Karyawan diberikan kepercayaan untuk melakukan tugas yang sesuai dengan keahliannya, sehingga mudah bagi karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Tanpa adanya prestasi kerja, sangat sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan sehingga memperoleh prestasi atau jabatan lebih tinggi dimasa depan. Pengenalan oleh pihak lain maksudnya bahwa pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan, seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian.

Kesetiaan pada organisasi maksudnya adalah seseorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama. Mentor adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sponsor adalah seseorang yang dapat menciptakan kesempatan karir bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Mentor dan sponsor memiliki peran aktif dalam pengembangan karir.

Dalam pengembangan karir selain atasan, para bawahan memiliki peran salah satunya dukungan yang diberikan kepada manajer. Dukungan tersebut berupa menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

Kesempatan untuk tumbuh yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga jenjang pendidikan. Dengan kesempatan tersebut akan memberikan banyak manfaat

bagi karyawan dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan pada diri karyawan tersebut.

Dalam banyak hal, berenti atas kemauan dan permintaan sendiri mungkin pula menjadi salah satu cara terbaik untuk mewujudkan rencana karir seseorang. Artinya, keputusan karyawan untuk berenti kerja dan beralih ke perusahaan lain akan memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karirnya.

Menurut Veitzhal Rivai dan Sagala dalam “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”, mengatakan bahwa ada beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karier seseorang karyawan adalah :

- a. Prestasi kerja (*Job performance*)
- b. Kesetiaan pada organisasi (*Organizational loyalitas*)
- c. Pengenalan pihak lain (*Exposure*)
- d. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsor*)
- e. Peluang untuk tumbuh (*Grow Opportunities*)<sup>48</sup>

Prestasi kerja menjelaskan bahwa kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis yang menghasilkan asumsi bahwa kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas yang terdapat pada pengembangan karir. Kesetiaan pada organisasi dalam hal ini seseorang menempatkan loyalitas terhadap perusahaan dimana karyawan tidak berniat

---

<sup>48</sup> Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, op.cit., h. 274-279

berhenti bekerja. Dedikasi karir yang besar pada perusahaan melingkupi sasaran SDM dalam menanggulangi *turnover* karyawan.

*Exposure* dapat diartikan menjadi dikenal oleh yang membuat keputusan promosi, transfer dan kesempatan- kesempatan berkarier lainnya. Tanpa exposure, maka karyawan yang baik kemungkinan tidak mendapatkan peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karier mereka. Manajer memperoleh Exposure utamanya melalui kinerja dan prestasi mereka, laporan tertulis, presentase lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dihabiskan.

Mentors and sponsor, banyak karyawan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan kariernya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

*Grow Opportunities* karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus-kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai rencana kariernya.

Pengembangan karir adalah upaya oleh organisasi untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bersangkutan guna

menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status atau jenjang seseorang dalam pekerjaannya atau dalam suatu organisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhannya, dan pengembangan karir meliputi *Exposure*, *Mentor dan sponsor*, dan Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Dibawah ini disebutkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan pengaruh antara motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yang peneliti gunakan sebagai bahan referensi, beberapa penelitian sebagai berikut:

- 1. Rivo Manoppo, Vol.3, No.3 Sept. 2015, ISSN : 2303-11, dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TVRI SULAWESI UTARA”**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada seluruh karyawan TVRI Sulawesi Utara sebanyak 121 karyawan . Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisa data menggunakan regresi berganda dengan jumlah sample 93 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan cara pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Kemudian pengaruh antara variable ini diteliti dengan analisis regresi linier berganda. Tes analisis

regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara.

2. **Suwati, Maria Magdalena dan Edward Gagah, Vol. 2, No. 2 Maret 2016, ISSN : 2502-7689, dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPILASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (kasus intansi Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro semarang).**

Tujuan peneliti ini adalah untuk menunjukkan apakah ada pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada intansi Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro semarang. Metode pengelolaan data meliputi uji instrument (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolonieritas), uji regresi linier berganda 2 tahap dan uji *goodness of fit* (uji t dan uji f).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja kepuasan kerja karyawan sebesar  $4.317 > t \text{ tabel} = 2.01$  dengan angka signifikan =  $0.000 > \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Ada pengaruh antara variable pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 4.

$895 > t \text{ tabel} = 2.01$  dengan angka signifikan  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Ada pengaruh antara variable budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar  $3.824 > t \text{ tabel} = 2.01$  dengan angka signifikan  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan)

Kesimpulannya, dalam penelitian ini diketahui terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kodam IV Diponegoro Semarang.

3. **Rosianawati Lovendah, Vol. 5, No. 1 Juni 2015, p-ISSN : 2088-7698/ e- ISSN : 2541-4348, dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOZY SENTOSA” (Centro Lifestyle Department Store) cabang Yogyakarta**

Tujuan peneliti ini adalah untuk menunjukkan apakah ada pengaruh motivasi, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) cabang Yogyakarta.

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana pengukuran variable dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara terstruktur kepada responden. Jumlah pertanyaan sebanyak 23 pertanyaan. Untuk memperdalam hasil penelitian, peneliti menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) cabang Yogyakarta. Metode analisis data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (validitas, reliabilitas), uji model (koefisien determinasi, uji F), uji asumsi klasik (normalitas, linearitas), analisis regresi linier (uji t, uji f).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar  $2.358 > t \text{ tabel} = 0,024$  dengan angka signifikan  $= 0.024 > \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Ada pengaruh antara variable pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar  $2.256 > t \text{ tabel} = 0,030$  dengan angka signifikan  $= 0,030 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Ada pengaruh antara variable kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar  $2.720 > t \text{ tabel} = 0,010$  dengan angka signifikan  $= 0,010 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan).

Kesimpulannya, dalam penelitian ini diketahui terdapat pengaruh signifikan dari motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) cabang Yogyakarta.

### **C. Kerangka Teoritik**

Kepuasan kerja karyawan merupakan tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan saat bekerja, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh. Tetapi jika karyawan tidak memiliki kepuasan yang tinggi, maka karyawan akan menunda-nunda pekerjaannya dan tidak optimal dalam bekerja.

Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mewujudkan tujuan dari persusahaan tersebut. Kepuasan kerja menjadi penentu dalam keberhasilan kerja, dengan adanya kepuasan kerja mempengaruhi cara kerja pada karyawan dan hasil yang mereka berikan kepada perusahaan akan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan pengembangan karir.

Seperti yang diungkapkan oleh Hendi “Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja<sup>49</sup>.”

Didit Darmawan juga berpendapat bahwa :

“Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas kerja atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya. Pencapaian kepuasan kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja lanjutan<sup>50</sup>.”

Kemudian menurut Lijan Poltak “Peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja<sup>51</sup>.”

Selain motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengembangan karir juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan Rivai bahwa “Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan

---

<sup>49</sup> Hendi Suhendi dan Sahya Anggara, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012) h.192

<sup>50</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), h. 57

<sup>51</sup> Lijan Poltak Sinambela, *op.cit*, h. 317



sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi<sup>52</sup>.”

Berdasarkan penelitian Demsi Minar mengemukakan bahwa “Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.” Itu berarti untuk menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, maka perusahaan harus menyediakan pengembangan karir yang baik<sup>53</sup>.”

Menurut Didit Darmawan “Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor promosi dan pengembangan karir. Seseorang dapat mengembangkan kariernya melalui kenaikan jabatan. Pengembangan karir yang dapat membentuk kepuasan kerja. Didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas. Faktor ini jelas mempengaruhi kepuasan kerja<sup>54</sup>.”

Dari teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki keterkaitan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Artinya jika seseorang karyawan memiliki motivasi kerja dan pengembangan karir yang tinggi, maka kepuasan kerja yang mereka miliki akan tinggi. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, prestasi kerja, semangat kerja dan perilaku kerja yang baik.

---

<sup>52</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *op.cit*, h. 282

<sup>53</sup> Demsi Minar, *Pengaruh Sistem Penggajian, Pengembangan Karir dan Promosi terhadap Kepuasan kerja Karyawan*, Jurnal Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung, Vol.3, No.1, Juni 2009, ISSN:1978-9629, h. 54

<sup>54</sup> Didit Darmawan, *op.cit.*, h. 29

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data yang tepat (sahih, benar, dan valid) serta pembuktian yang dapat dipercaya mengenai:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia
3. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT.Telkomunikasi Indonesia

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Kebayoran Baru, yang beralamat Jl. Sisingamangaraja Kav.4, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12110.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan terhitung bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2016 dengan alasan waktu tersebut merupakan waktu yang paling tepat dan dianggap efektif bagi peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitian

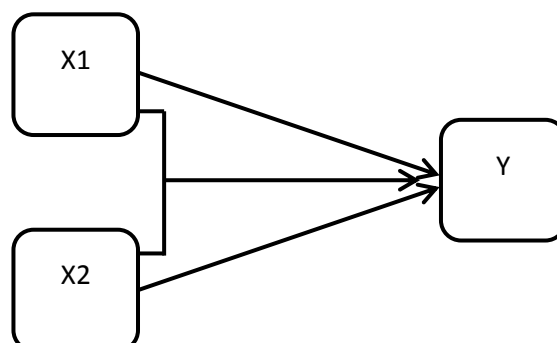
### C. Metode Penelitian

#### 1. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* menggunakan data primer untuk variabel bebas motivasi kerja (Variabel X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (Variabel X<sub>2</sub>) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat adalah kepuasan kerja sebagai (Variabel Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Metode yang digunakan adalah kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan lembar berupa pernyataan secara tertulis mengenai motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

#### 2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh tiga variabel penelitian, yaitu Motivasi kerja variabel bebas (variabel X<sub>1</sub>), dan Pengembangan karir variabel bebas (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (variabel Y)



Keterangan:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Pengembangan karir

Y : Kepuasan Kerja

→ : Arah Hubungan

#### D. Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Telkom yang berjumlah 300 karyawan tetap. Adapun populasi terjangkau adalah karyawan Telkom (bagian *Access & Service Operation*, bagian *Home Service* dan bagian *Network Area* dan bagian *Logistik & General Support*) yang berjumlah 126 orang karyawan. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, populasi sebanyak 126 orang dengan taraf kesalahan 5% akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak proporsional (*proportional random sampling*). Teknik sampel acak proporsional artinya: “dalam menentukan anggota sampel, penelitian mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada didalam masing-masing kelompok<sup>1</sup>. Untuk perhitungan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 64

**Tabel III.1**  
**Teknik Pengambilan Sample**  
*(Proportional Random Sampling)*

| <b>Bagian</b>                             | <b>Jumlah<br/>Karyawan</b> | <b>Perhitungan Sampel</b> | <b>Sampel</b> |
|---|----------------------------|---------------------------|---------------|
| <i>Access &amp; Service<br/>Operation</i> | 57                         | $57/126 \times 95$        | 42            |
| <i>Home Service</i>                       | 39                         | $39/126 \times 95$        | 30            |
| <i>Network Area</i>                       | 19                         | $19/126 \times 95$        | 14            |
| <i>Logistik &amp; General<br/>Support</i> | 11                         | $11/126 \times 95$        | 9             |
| Jumlah                                    | 126                        |                           | 95            |

*Sumber :Data diolah peneliti*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu motivasi kerja (variabel  $X_1$ ), pengembangan karir (variabel  $X_2$ ) dan kepuasan kerja (variabel  $Y$ ). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Kepuasan Kerja**

##### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima dalam suatu pekerjaan, dan terdapat lima indikator kepuasan kerja diantaranya meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, teman kerja, promosi dan upah

### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dan dapat dilihat dari indikator dan sub indikator kepuasan kerja yaitu : pekerjaan itu sendiri (menarik, menantang, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab), gaji (pantas dan adil), promosi (dilakukan dengan jujur, kesempatan maju dalam organisasi, dan berdasarkan pada kemampuan), pengawasan (bantuan teknis, dan dukungan moral), dan rekan kerja (membantu, dan menyenangkan).

### **c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga member gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel **III.2**

**Tabel III.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

| Indikator             | Sub Indikator | Butir Uji Coba |     | Butir Final |     |
|-----------------------|---------------|----------------|-----|-------------|-----|
|                       |               | (+)            | (-) | (+)         | (-) |
| Pekerjaan itu sendiri | Menarik       | 1,5,8          | 16  | 1,4,7       | 14  |
|                       | Menantang     | 4, 9, 26       | 22  | 3,8,23      | 19  |

|             |                          |                |           |         |       |
|-------------|--------------------------|----------------|-----------|---------|-------|
|             | Kesempatan untuk belajar | 2, 11          | 17,<br>23 | 2,10    | 15,20 |
| Gaji        | Pantas atau adil         | 3*, 7, 14      | 28        | 6,12    | 25    |
| Promosi     | Dilakukan dengan jujur   | 6, 29          |           | 5,26    |       |
|             | Berdasarkan kemampuan    | 10,15,24       |           | 9,13,21 |       |
| Pengawasan  | Bantuan teknis           | 12*,18,<br>31* |           | 16      |       |
|             | Dukungan moral           | 21             | 30,<br>33 | 18      | 27,29 |
| Rekan kerja | Membantu                 | 19, 13         | 25        | 17,11   | 22    |
|             | Menyenangkan             | 20*, 27        | 32        | 24      | 28    |
| Jumlah      |                          | 33             |           | 29      |       |

\*Instrumen Drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Pilihan jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3



**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja**

| No | Pilihan Jawaban     | Bobot skor Positif | Bobot skor Negatif |
|----|---------------------|--------------------|--------------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 1                  | 5                  |
| 2  | Setuju              | 2                  | 4                  |
| 3  | Ragu-Ragu           | 3                  | 3                  |
| 4  | Tidak Setuju        | 4                  | 2                  |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | 5                  | 1                  |

#### **d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* dengan lima pilihan jawaban.

Butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel **III.2**

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili variabel kepuasan kerja (Y) dan indikator yang diukur setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 karyawan pada bagian *Data MGT & Access Maintenance* di PT. Telkom. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total  $r_h$  melalui teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*.

## Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran tingkat keshahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument. Dengan rumus yang digunakan yaitu: <sup>2</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

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

$\sum X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$\sum X_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $X_t$

Harga  $r$  hitung akan dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas item yang dilakukan di PT. Telkom dan diisi 30 responden, terdapat empat buah item yang tidak valid karena memiliki koefisien validitas  $< 0,361$ . berdasarkan dari hasil validitas item total, item 3, 12, 20,31 tidak dapat digunakan, karena item dianggap tidak dapat memenuhi koefisien validitas yang  $< 0,361$ . kemudian terdapat 29

---

<sup>2</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo,2008),p.86

item yang dikatakan valid dengan nilai koefisien berkisar antara 0,506 – 0,809 yang  $> 0,361$ .

### Uji Reliabilitas

Instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.<sup>3</sup> Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan yang valid

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

$St^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

Keterangan :

$S_i^2$  = varians butir

$\sum X_i^2$  = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

---

<sup>3</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009) p.85

$(\sum X_i)^2$  = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil uji coba validitas item yang dilakukan di PT.Telkom dan diisi oleh 30 responden dan didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,953. Berarti instrument dianggap memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk digunakan. Karena hasil *Cronbach's Alpha* berada diantara 0,800-1,000 dengan reliabilitas sangat tinggi.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada diri seseorang dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang membangkitkan semangat, mengarah, mempengaruhi dan memelihara perilaku tertentu terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

### b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dan dapat dilihat dari indikator dan sub indikator dua indikator motivasi kerja yaitu : faktor intern (keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan) dan faktor ekstern (kondisi lingkungan kerja, adanya jaminan pekerjaan, dan peraturan yang fleksibel).

### c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan juga memberi gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator motivasi kerja. Kisi-kisi instrument motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

| Indikator     | Sub Indikator                          | Butir Uji Coba |        | Butir Final |       |
|---------------|--|----------------|--------|-------------|-------|
|               |  | (+)            | (-)    | (+)         | (-)   |
| Faktor Intern | Keinginan untuk dapat hidup            | 3, 14,24       | 5, 10  | 3,12,21     | 4,9   |
|               | Keinginan untuk dapat memiliki         | 1,7, 21*       | 16     | 1,6         | 14    |
|               | Keinginan untuk memperoleh penghargaan | 2,7,23,28      | 12, 25 | 20,24,25    | 11,22 |
|               | Keinginan untuk memperoleh pengakuan   | 4*, 27         | 8, 18  | 24          | 7,16  |
| Faktor Ektern | Kondisi lingkungan kerja               | 9,13*, 17      | 19, 22 | 8,15        | 17,24 |
|               | Peraturan yang fleksibel               | 11,15          | 20, 26 | 10,13       | 18,23 |
| Jumlah        |  | 28             |        | 25          |       |

\*Instrumen Drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif

jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Pilihan jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.5

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian untuk Motivasi Kerja**

| No | Pilihan Jawaban     | Bobot skor Positif | Bobot skor Negatif |
|----|---------------------|--------------------|--------------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 1                  | 5                  |
| 2  | Setuju              | 2                  | 4                  |
| 3  | Ragu-Ragu           | 3                  | 3                  |
| 4  | Tidak Setuju        | 4                  | 2                  |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | 5                  | 1                  |

#### **d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja**

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi kerja seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.4

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili variabel motivasi kerja (X1) dan indikator yang diukur setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 karyawan pada bagian *Data MGT & Access Maintenance* di PT. Telkom.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total  $r_h$  melalui teknik korelasi *Product Moment* (Pearson).

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran tingkat keshahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument. Dengan rumus yang digunakan yaitu: <sup>4</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

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

$\sum X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$\sum X_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $X_t$

---

<sup>4</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *loc.cit*

Harga  $r$  hitung akan dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 5%. jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas item yang dilakukan di PT. Telkom dan diisi 30 responden, terdapat tiga buah item yang tidak valid karena memiliki koefisien validitas  $< 0,361$ . berdasarkan dari hasil validitas item total, item 4,13,21 tidak dapat digunakan, karena item dianggap tidak dapat memenuhi koefisien validitas yang  $< 0,361$ . kemudian terdapat 25 item yang dikatakan valid dengan nilai koefisien berkisar antara 0,385 – 0,733 yang  $> 0,361$ .

### Uji Reliabilitas

Instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.<sup>5</sup> Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan yang valid

---

<sup>5</sup> Sugiono, *loc.cit.*



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

$S_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

Keterangan :

$S_i^2$  = varians butir

$\Sigma X_i^2$  = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\Sigma X_i)^2$  = jumlah butir soal yang dikuadratkan

$n$  = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil uji coba validitas item yang dilakukan di PT.Telkom dan diisi oleh 30 responden dan didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891. Berarti instrument dianggap memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk digunakan. Karena hasil *Cronbach's Alpha* berada diantara 0,800-1,000 dengan reliabilitas sangat tinggi.

### 3. Pengembangan karir

#### a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisai untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bersangkutan guna menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status atau jenjang seseorang dalam pekerjaannya atau dalam suatu organisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhannya, dan pengembangan karir

meliputi *Exposure*, *Mentor dan sponsor*, dan Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

### b. Definisi Operasional

Pengembangan karir merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dan dapat dilihat dari indikator dan sub indikator pengembangan karir yaitu: *Exposure* ( Mutasi atau pemindahan), *Mentor dan sponsor* (bimbingan karir dan nasihat atau saran karir) dan Kesempata-kesempatan untuk tumbuh (pelatihan, dan pendidikan).

### c. Kisi-kisi Instrumen Pengembangan karir

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir dan juga memberi gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator pengembangan karir. Kisi-kisi instrumen pengembangan karir dapat dilihat pada tabel **III.7**

**Tabel III.6**  
**Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir**

| Indikator                 | Sub Indikator             | Butir Uji Coba |     | Butir Final |     |
|---------------------------|---------------------------|----------------|-----|-------------|-----|
|                           |                           | (+)            | (-) | (+)         | (-) |
| <i>Exposure</i>           | Mutasi atau pemindahan    | 1*, 11, 18     | 7   | 10,16       | 6   |
| <i>Mentor dan sponsor</i> | Bimbingan karier          | 3,12           | 9   | 2,11        | 8   |
|                           | Nasihat atau saran karier | 2, 15, 17*     | 4   | 1,14        | 3   |

|   |                   |       |        |     |       |
|---|-------------------|-------|--------|-----|-------|
| Kesempata-<br>kesempatan<br>untuk<br>tumbuh | Program pelatihan | 5, 10 | 14, 19 | 4,9 | 13,17 |
|   | Pendidikan        | 6, 8  | 13, 16 | 5,7 | 12,15 |
| Jumlah                                      |                   | 19    |        | 17  |       |

\*Instrumen Drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel pengembangan karir. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Pilihan jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.8

**Tabel III.7**  
**Skala Penilaian untuk Pengembangan karir**

| No | Pilihan Jawaban | Bobot skor Positif | Bobot skor Negatif |
|----|-----------------|--------------------|--------------------|
| 1  | Sangat Setuju   | 1                  | 5                  |
| 2  | Setuju          | 2                  | 4                  |
| 3  | Ragu-Ragu       | 3                  | 3                  |

|   |                     |   |   |
|---|---------------------|---|---|
| 4 | Tidak Setuju        | 4 | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 5 | 1 |

#### d. Validasi Instrumen Pengembangan karir

Proses pengembangan instrumen pengembangan karir dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel pengembangan karir seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel **III.7**

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili variabel pengembangan karir (X2) dan indikator yang diukur setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 karyawan pada bagian *Data MGT & Access Maintenance* di PT. Telkom. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total  $r_h$  melalui teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*.

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran tingkat keshahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument,

yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument. Dengan rumus yang digunakan yaitu: <sup>6</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

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

$\sum X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$\sum X_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $X_t$

Harga  $r$  hitung akan dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas item yang di lakukan di PT. Telkom dan diisi 30 responden, terdapat tiga buah item yang tidak valid karena memiliki koefisien validitas  $< 0,361$ . berdasarkan dari hasil validitas item total, item 1,17 tidak dapat digunakan, karena item dianggap tidak dapat memenuhi koefisien validitas yang  $< 0,361$ . kemudian terdapat 17 item yang dikatakan valid dengan nilai koefisien berkisar antara 0,413 – 0,822 yang  $> 0,361$ .

---

<sup>6</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *loc.cit*

### Uji Reliabilitas

Instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.<sup>7</sup> Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan yang valid

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

$S_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

Keterangan :

$S_i^2$  = varians butir

$\sum X_i^2$  = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$  = jumlah butir soal yang dikuadratkan

$n$  = banyaknya subyek penelitian

---

<sup>7</sup> Sugiono. *loc.cit*

Berdasarkan hasil uji coba validitas item yang dilakukan di PT.Telkom dan diisi oleh 30 responden dan didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913. Berarti instrument dianggap memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk digunakan. Karena hasil *Cronbach's Alpha* berada diantara 0,800-1,000 dengan reliabilitas sangat tinggi.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21,0 adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka data akan mengikuti garis diagonal tersebut. Uji statis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov Z*<sup>8</sup>. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Z*, yaitu:

---

<sup>8</sup>Priyanto, Dewi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 55

- 1) Jika signifikansi  $>0,05$  maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $<0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal *probability*), yaitu sebagai berikut:

- 3) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 4) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hubungan dua variabel bebas linear atau tidak dengan variabel terikat. Dengan ketentuan *output test of linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linearitas dengan Anova, yaitu:

- 1) Jika Signifikansi pada *Linearity*  $<0,05$  maka mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika Signifikansi pada *Linearity*  $>0,05$  maka tidak mempunyai hubungan linear.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas memiliki fungsi untuk menguji hubungan antara dua variabel atau independen apakah linier sempurna atau linier mendekati sempurna. Dengan asumsi nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF



dibawah 10, model regresi yang baik akan menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendekteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan *Sperman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya yaitu:

$H_0$  : Varians residual konstan (Homokedastisitas)

$H_a$  : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan perhitungan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

$Sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi heteroskedastisitas

$Sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi hereroskedastisitas

### **3. Persamaan Regresi Berganda**

Regresi Linier Berganda merupakan cara untuk mengetahui hubungan variabel independen dari motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ )

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

terhadap kepuasan kerja (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan<sup>9</sup>

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

$b_0$  = Konstanta (Nilai Y apabila  $X_1, X_2 \dots X_n=0$ )

$X_1$  = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (Pengembangan Karir)

$b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (Motivasi Kerja)

$b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Pengembangan Karir)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak.<sup>10</sup>

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

---

<sup>9</sup> Duwi Priyanto, *Op.cit*, h.5

<sup>10</sup> Duwi Priyatno, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 48

Artinya, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpengaruh terhadap  $Y$

- $F_{hitung} < F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima
- $F_{hitung} > F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak

#### b. Uji t

Uji t merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak<sup>11</sup>. Hipotesis penelitian:

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$
- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$
- $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak

### 5. Koefisien Determinasi

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

---

<sup>11</sup> Duwi Priyatno, *Op.cit*, h.50

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh berdasarkan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variable bebas (X1) yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Hasil penelitian deskripsi masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Data Kepuasan Kerja (Y)

Data kepuasan kerja dapat diperoleh dari pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 responden dengan skala *likert*, dan terbagi menjadi lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri dengan sub indikator menarik, menantang, dan kesempatan untuk belajar. Indikator yang kedua adalah gaji dengan sub indikator pantas atau adil. Indikator ketiga adalah promosi dengan sub indikator dilakukan dengan jujur dan berdasarkan kemampuan. Indikator keempat adalah pengawasan dengan indikator bantuan teknis dan dukungan moral. Dan indikator kelima adalah rekan kerja dengan indikator membantu dan menyenangkan.

Berdasarkan data yang diperoleh variabel kepuasan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 141 dan skor terendah sebesar 86, dengan skor rata-rata 115,62. Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah dengan rentang skor sebesar 55, banyaknya kelas

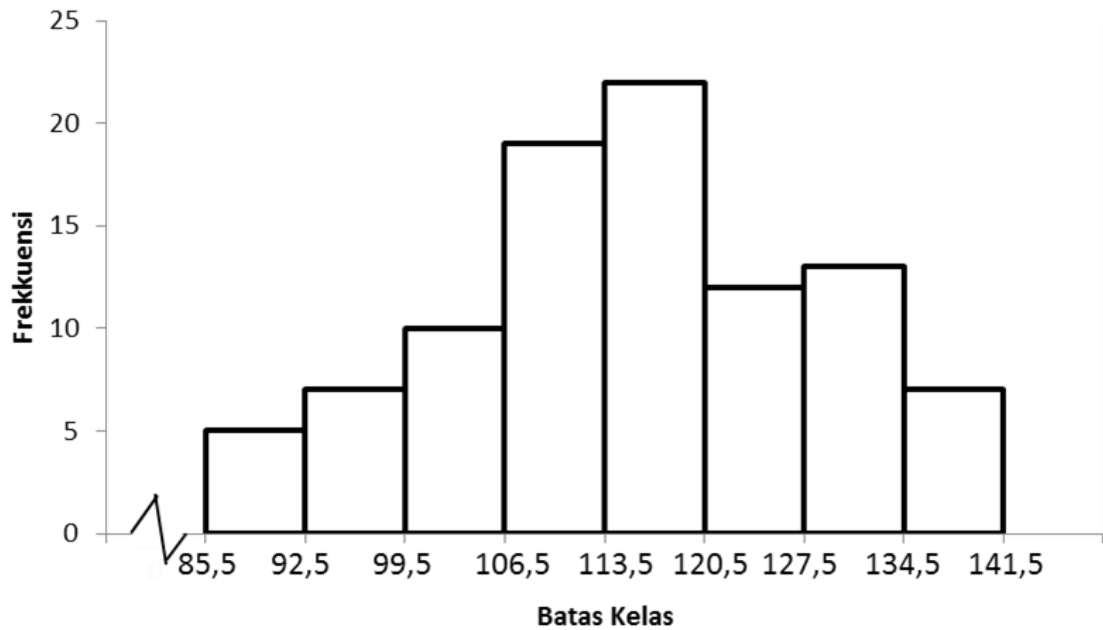
interval 7,53 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu 6,875 dibulatkan menjadi 7.

**TABEL IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

| <b>Kelas Interval</b> | <b>Batas Bawah</b> | <b>Batas Atas</b> | <b>Frek. Absolut</b> | <b>Frek. Relatif</b> |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 86 – 92               | 85,5               | 92,5              | 5                    | 5,3%                 |
| 93 – 99               | 92,5               | 99,5              | 7                    | 7,4%                 |
| 100 – 106             | 99,5               | 106,5             | 10                   | 10,5%                |
| 107 – 113             | 106,5              | 113,5             | 19                   | 20,0%                |
| 114 – 120             | 113,5              | 120,5             | 22                   | 23,2%                |
| 121 – 127             | 120,5              | 127,5             | 12                   | 12,6%                |
| 128 – 134             | 127,5              | 134,5             | 13                   | 13,7%                |
| 135 – 141             | 134,5              | 141,5             | 7                    | 7,4%                 |
| Jumlah                |                    |                   | 95                   | 100%                 |

Berdasarkan tabel IV.1 distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja ada pada kelas interval 5 yakni antara 114-120 dengan frekuensi relatif 23,2%. Sedangkan frekuensi kelas terendah ada pada interval ke 1 yakni antara 86-92 dengan frekuensi relatif 5,3%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepuasan kerja maka data dapat dilihat dalam histogram berikut.

**GAMBAR IV.1**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel Y)**



Jika data dikelompokkan menjadi 3 yaitu rendah dengan rentang nilai 1-33,3%, kelompok sedang dengan rentang nilai 33,4%-66,7% dan data kelompok tinggi dengan rentang nilai 66,8%-100%. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan peneliti kepuasan kerja sebesar 26,88% berada pada *range* rendah. Untuk lebih jelasnya mengenai detail variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL IV. 2**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

| No | Indikator             | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean    | %      |
|----|-----------------------|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1  | Pekerjaan itu sendiri | 1    | 379  | 4530       | 12         | 377,50  | 19,92% |
|    |                       | 4    | 380  |            |            |         |        |
|    |                       | 7    | 378  |            |            |         |        |
|    |                       | 14   | 376  |            |            |         |        |
|    |                       | 3    | 371  |            |            |         |        |
|    |                       | 8    | 363  |            |            |         |        |
|    |                       | 19   | 388  |            |            |         |        |
|    |                       | 23   | 366  |            |            |         |        |
|    |                       | 2    | 372  |            |            |         |        |
|    |                       | 10   | 397  |            |            |         |        |
|    |                       | 15   | 378  |            |            |         |        |
|    |                       | 20   | 382  |            |            |         |        |
| 2  | Gaji                  | 6    | 375  | 1148       | 3          | 382,67  | 20,19% |
|    |                       | 12   | 391  |            |            |         |        |
|    |                       | 25   | 382  |            |            |         |        |
| 3  | Promosi               | 5    | 412  | 1969       | 5          | 393,80  | 20,78% |
|    |                       | 26   | 402  |            |            |         |        |
|    |                       | 9    | 398  |            |            |         |        |
|    |                       | 13   | 389  |            |            |         |        |
|    |                       | 21   | 368  |            |            |         |        |
| 4  | Pengawasan            | 16   | 355  | 1477       | 4          | 369,25  | 19,48% |
|    |                       | 18   | 362  |            |            |         |        |
|    |                       | 27   | 387  |            |            |         |        |
|    |                       | 29   | 373  |            |            |         |        |
| 5  | Rekan kerja           | 11   | 376  | 1860       | 5          | 372,00  | 19,63% |
|    |                       | 17   | 360  |            |            |         |        |
|    |                       | 22   | 375  |            |            |         |        |
|    |                       | 24   | 380  |            |            |         |        |
|    |                       | 28   | 369  |            |            |         |        |
|    |                       |      |      | 10984      | 29         | 1895,22 | 100%   |

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas dapat di ketahui indikator kepuasan kerja yang paling tinggi adalah indikator promosi sebesar 20,78%. Sedangkan total skor indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah pengawasan sebesar 19,48%.

Sedangkan data kepuasan kerja berdasarkan skor rata-rata sub indikaor adalah:

**TABEL IV. 3**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja**

| No | Indikator             | Sub Indikator              | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean    | %      |
|----|-----------------------|----------------------------|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1  | Pekerjaan itu sendiri | Menarik                    | 1    | 379  | 1513       | 4          | 378,25  | 10,00% |
|    |                       |                            | 4    | 380  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 7    | 378  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 14   | 376  |            |            |         |        |
|    |                       | Menantang                  | 3    | 371  | 1488       | 4          | 372,00  | 9,84%  |
|    |                       |                            | 8    | 363  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 19   | 388  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 23   | 366  |            |            |         |        |
|    |                       | Kesempatan untuk belajar   | 2    | 372  | 1529       | 4          | 382,25  | 10,11% |
|    |                       |                            | 10   | 397  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 15   | 378  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 20   | 382  |            |            |         |        |
| 2  | Gaji                  | Pantas atau adil           | 6    | 375  | 1148       | 3          | 382,67  | 10,12% |
|    |                       |                            | 12   | 391  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 25   | 382  |            |            |         |        |
| 3  | Promosi               | Dilakukan dengan jujur     | 5    | 412  | 814        | 2          | 407,00  | 10,76% |
|    |                       |                            | 26   | 402  |            |            |         |        |
|    |                       | Berdasarkan pada kemampuan | 9    | 398  | 1155       | 3          | 385,00  | 10,18% |
|    |                       |                            | 13   | 389  |            |            |         |        |
| 4  | Pengawasan            | Bantuan Teknis             | 16   | 355  | 355        | 1          | 355,00  | 9,39%  |
|    |                       |                            | 18   | 362  |            |            |         |        |
|    |                       | Dukungan moral             | 27   | 387  | 1122       | 3          | 374,00  | 9,89%  |
|    |                       |                            | 29   | 373  |            |            |         |        |
| 5  | Rekan kerja           | Membantu                   | 11   | 376  | 1111       | 3          | 370,33  | 9,79%  |
|    |                       |                            | 17   | 360  |            |            |         |        |
|    |                       |                            | 22   | 375  |            |            |         |        |
|    |                       | Menyenangkan               | 24   | 380  | 749        | 2          | 374,50  | 9,90%  |
|    |                       |                            | 28   | 369  |            |            |         |        |
|    |                       |                            |      |      | 10984      | 29         | 3781,00 | 100%   |

Berdasarkan rata-rata hitung sub indikator diatas, dapat dilihat sub indikator kepuasan kerja yang tertinggi adalah dilakukan dengan jujur sebesar 10,76%.. sementara sub indikator kepuasan kerja paling rendah adalah bantuan teknis sebesar 9,39%.



## 2. Motivasi Kerja (X1)

Data motivasi kerja dapat diperoleh dari pengisian instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 responden dengan skala *likert*, yang terbagi menjadi dua indikator yaitu faktor intern dengan sub indikator keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Indikator yang kedua adalah faktor ekstern dengan sub indikator kondisi lingkungan kerja dan peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 117 dan skor terendah sebesar 70, dengan skor rata-rata 115. Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah dengan rentang skor sebesar 47, banyaknya kelas interval 7,53 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu 5,875 dibulatkan menjadi 6.

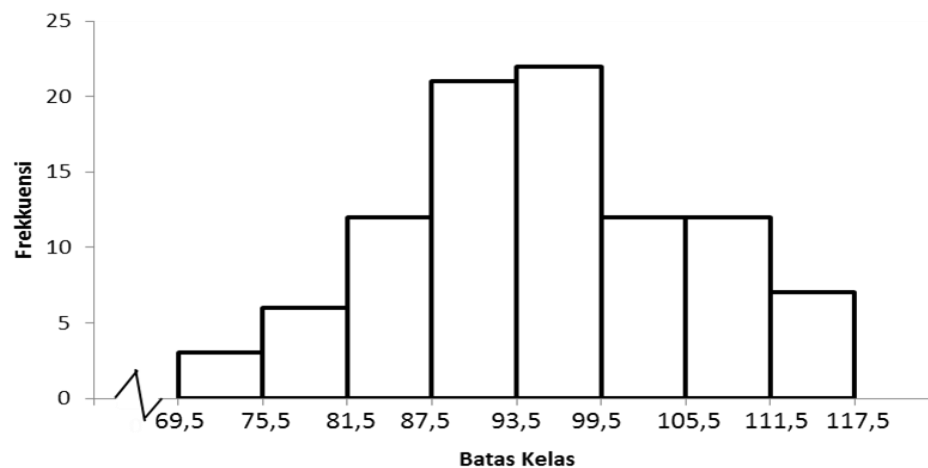
**TABEL IV.4**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)**

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 70 – 75        | 69,5        | 75,5       | 3             | 3,2%          |
| 76 – 81        | 75,5        | 81,5       | 6             | 6,3%          |
| 82 – 87        | 81,5        | 87,5       | 12            | 12,6%         |
| 88 – 93        | 87,5        | 93,5       | 21            | 22,1%         |
| 94 – 99        | 93,5        | 99,5       | 22            | 23,2%         |

|           |       |       |    |       |
|-----------|-------|-------|----|-------|
| 100 – 105 | 99,5  | 105,5 | 12 | 12,6% |
| 106 – 111 | 105,5 | 111,5 | 12 | 12,6% |
| 112 – 117 | 111,5 | 117,5 | 7  | 7,4%  |
| Jumlah    |       |       | 95 | 100%  |

Berdasarkan tabel IV.4 distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel motivasi kerja ada pada interval 5 yakni antara 94-99 dengan frekuensi relatif 23,2%. Sedangkan frekuensi kelas terendah ada pada interval ke 1 yakni antara 70-75 dengan frekuensi relatif 3,2%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut motivasi kerja maka data dapat dilihat dalam histogram berikut.

**GAMBAR IV.2**  
**Grafik Histogram Motivasi Kerja**



Jika data dikelompokkan menjadi 3 yaitu rendah dengan rentang nilai 1-33,3%, kelompok sedang dengan rentang nilai 33,4%-66,7% dan data kelompok tinggi dengan rentang nilai 66,8%-100%. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan peneliti motivasi kerja sebesar 32,85% berada pada *range*

rendah. Untuk lebih jelasnya mengenai detail variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL IV.5**  
**Ratrata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja**

| No | Indikator     | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean   | %      |
|----|---------------|------|------|------------|------------|--------|--------|
| 1  | Faktor Intern | 3    | 390  | 6247       | 17         | 367,47 | 51,16% |
|    |               | 4    | 284  |            |            |        |        |
|    |               | 9    | 365  |            |            |        |        |
|    |               | 12   | 401  |            |            |        |        |
|    |               | 21   | 341  |            |            |        |        |
|    |               | 1    | 411  |            |            |        |        |
|    |               | 6    | 385  |            |            |        |        |
|    |               | 14   | 392  |            |            |        |        |
|    |               | 2    | 383  |            |            |        |        |
|    |               | 6    | 355  |            |            |        |        |
|    |               | 11   | 376  |            |            |        |        |
|    |               | 20   | 363  |            |            |        |        |
|    |               | 22   | 331  |            |            |        |        |
|    |               | 25   | 392  |            |            |        |        |
|    |               | 7    | 369  |            |            |        |        |
| 16 | 394           |      |      |            |            |        |        |
| 24 | 315           |      |      |            |            |        |        |
| 2  | Faktor Ektem  | 8    | 343  | 2807       | 8          | 350,88 | 48,84% |
|    |               | 15   | 374  |            |            |        |        |
|    |               | 17   | 381  |            |            |        |        |
|    |               | 19   | 356  |            |            |        |        |
|    |               | 10   | 361  |            |            |        |        |
|    |               | 13   | 317  |            |            |        |        |
|    |               | 18   | 359  |            |            |        |        |
| 23 | 316           |      |      |            |            |        |        |
|    |               |      |      | 9054       | 25         | 718,35 | 100%   |

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas dapat di ketahui indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah indikator faktor intern sebesar 51,16%. Sedangkan total skor indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah faktor ekstern sebesar 48,84%.

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan skor rata-rata sub indikaor adalah:

**TABEL IV.6**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja**

| No | Indikator     | Sub Indikator                          | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean    | %      |
|----|---------------|--|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1  | Faktor Intern | Keinginan untuk dapat hidup            | 3    | 390  | 1781       | 5          | 356,20  | 16,34% |
|    |               |  | 4    | 284  |            |            |         |        |
|    |               |  | 9    | 365  |            |            |         |        |
|    |               |  | 12   | 401  |            |            |         |        |
|    |               |  | 21   | 341  |            |            |         |        |
|    |               | Keinginan untuk dapat memiliki         | 1    | 411  | 1188       | 3          | 396,00  | 18,17% |
|    |               |  | 6    | 385  |            |            |         |        |
|    |               |  | 14   | 392  |            |            |         |        |
|    |               | Keinginan untuk memperoleh penghargaan | 2    | 383  | 2200       | 6          | 366,67  | 16,82% |
|    |               |  | 6    | 355  |            |            |         |        |
|    |               |  | 11   | 376  |            |            |         |        |
|    |               |  | 20   | 363  |            |            |         |        |
|    |               |  | 22   | 331  |            |            |         |        |
|    |               | Keinginan untuk memperoleh pengakuan   | 7    | 369  | 1078       | 3          | 359,33  | 16,48% |
| 16 | 394           |  |      |      |            |            |         |        |
| 24 | 315           |  |      |      |            |            |         |        |
| 2  | Faktor Ektern | Kondisi lingkungan kerja               | 8    | 361  | 1353       | 4          | 338,25  | 15,52% |
|    |               |  | 15   | 317  |            |            |         |        |
|    |               |  | 17   | 359  |            |            |         |        |
|    |               |  | 19   | 316  |            |            |         |        |
|    |               | Peraturan yang fleksibel               | 10   | 343  | 1454       | 4          | 363,50  | 16,67% |
|    |               |  | 13   | 374  |            |            |         |        |
|    |               |  | 18   | 381  |            |            |         |        |
|    |               |  | 23   | 356  |            |            |         |        |
|    |               |  |      |      | 9054       | 25         | 2179,95 | 100%   |

Berdasarkan rata-rata hitung sub indikator diatas, dapat dilihat sub indikator tertinggi dari motivasi kerja adalah keinginan untuk dapat memiliki sebesar 18,17%. Hal ini menandakan bahwa ketika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja gejala yang biasanya timbul yaitu keinginan untuk dapat memiliki. Kemudian sub indikator motivasi kerja paling rendah adalah kondisi lingkungan kerja yaitu sebesar 15,52%. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang tidak nyaman membuat karyawan kurang termotivasi atau kurang terdorong dalam bekerja lebih baik lagi.

### 3. Pengembangan Karir (X2)

Data kepuasan kerja dapat diperoleh dari pengisian instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 responden dengan skala *likert*, yang terbagi menjadi tiga indikator yaitu pertama adalah pengenalan pihak lain dengan sub indikator mutasi atau pemindahan. Indikator kedua adalah mentor dan sponsor dengan sub indikator bimbingan karir dan nasihat atau saran karir. Indikator ketiga adalah kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dengan indikator program pelatihan, pendidikan, dan dan dukungan moral.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengembangan karir memiliki skor tertinggi sebesar 82 dan skor terendah sebesar 27, dengan skor rata-rata 54,77. Deskripsi data dan distrbusi frekuensi data pengembangan karir dapat diliha pada tabel dibawah dengan rentang skor sebesar 55, banyaknya kelas interval 7,53 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu 6,875 dibulatkan menjadi 7

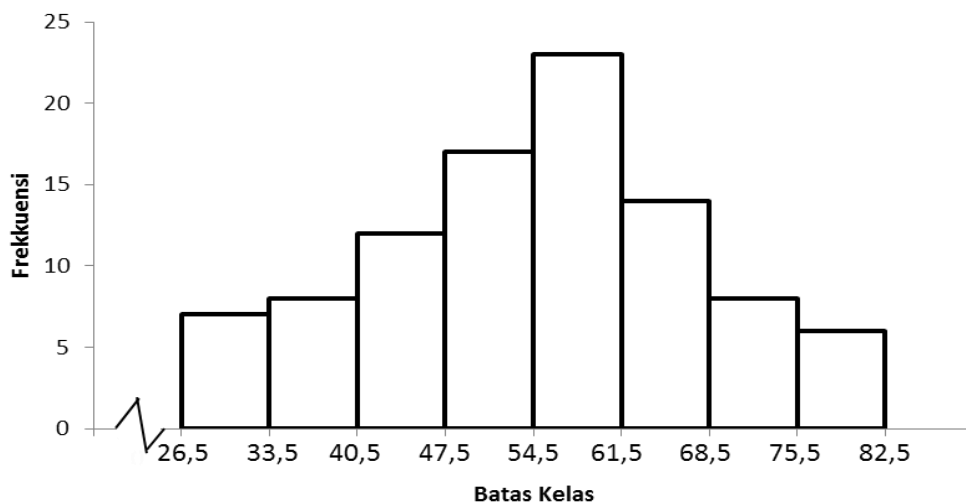
**TABEL IV.7**  
**Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X3)**

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 27 – 33        | 26,5        | 33,5       | 7             | 7,4%          |
| 34 – 40        | 33,5        | 40,5       | 8             | 8,4%          |
| 41 – 47        | 40,5        | 47,5       | 12            | 12,6%         |
| 48 – 54        | 47,5        | 54,5       | 17            | 17,9%         |
| 55 – 61        | 54,5        | 61,5       | 23            | 24,2%         |
| 62 – 68        | 61,5        | 68,5       | 14            | 14,7%         |

|         |      |      |    |      |
|---------|------|------|----|------|
| 69 – 75 | 68,5 | 75,5 | 8  | 8,4% |
| 76 – 82 | 75,5 | 82,5 | 6  | 6,3% |
| Jumlah  |      |      | 95 | 100% |

Berdasarkan tabel IV.7 distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel pengembangan karir ada pada interval 5 yakni antara 55-61 dengan frekuensi relatif 24,2%. Sedangkan frekuensi kelas terendah ada pada interval ke 8 yakni antara 76-82 dengan frekuensi relatif 6,3%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut pengembangan karir maka data dapat dilihat dalam histogram berikut.

**GAMBAR IV.3**  
**Grafik Histogram Pengembangan Karir**



Jika data dikelompokkan menjadi 3 yaitu rendah dengan rentang nilai 1-33,3%, kelompok sedang dengan rentang nilai 33,4%-66,7% dan data kelompok tinggi dengan rentang nilai 66,8%-100%. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan peneliti pengembangan karir sebesar 40,57% berada pada *range*

sedang. Untuk lebih jelasnya mengenai detail variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL IV.8**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Pengembangan Karir**

| No | Indikator                          | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean   | %      |
|----|------------------------------------|------|------|------------|------------|--------|--------|
| 1  | Eksposure                          | 10   | 277  | 903        | 3          | 301,00 | 32,99% |
|    |                                    | 16   | 355  |            |            |        |        |
|    |                                    | 6    | 271  |            |            |        |        |
| 2  | Mentor dan Sponsor                 | 2    | 299  | 1773       | 6          | 295,50 | 32,39% |
|    |                                    | 11   | 357  |            |            |        |        |
|    |                                    | 8    | 285  |            |            |        |        |
|    |                                    | 1    | 274  |            |            |        |        |
|    |                                    | 14   | 332  |            |            |        |        |
|    |                                    | 3    | 226  |            |            |        |        |
| 3  | Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh | 4    | 242  | 2527       | 8          | 315,88 | 34,62% |
|    |                                    | 9    | 288  |            |            |        |        |
|    |                                    | 13   | 363  |            |            |        |        |
|    |                                    | 17   | 363  |            |            |        |        |
|    |                                    | 5    | 267  |            |            |        |        |
|    |                                    | 7    | 314  |            |            |        |        |
|    |                                    | 12   | 349  |            |            |        |        |
|    |                                    | 15   | 341  |            |            |        |        |
|    |                                    |      |      | 5203       | 17         | 912,38 | 100%   |

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas dapat di ketahui indikator pengembangan karir yang paling tinggi adalah indikator kesempatan-kesempatan untuk tumbuh sebesar 34,62%. Sedangkan total skor indikator pengembangan karir yang paling rendah adalah mentor dan sponsor sebesar 32,39%.

Sedangkan data pengembangan karir berdasarkan skor rata-rata sub indikator adalah:

**TABEL IV.9**  
**Ratrata Hitung Skor Indikator Pengembangan Karir**

| No | Indikator                          | Sub Indikator            | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean    | %      |
|----|------------------------------------|--------------------------|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1  | Eksposure                          | Mutasi atau pemindahan   | 10   | 277  | 903        | 3          | 301,00  | 19,75% |
|    |                                    |                          | 16   | 355  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 6    | 271  |            |            |         |        |
| 2  | Mentor dan Sponsor                 | Bimbingan karir          | 2    | 299  | 941        | 3          | 313,67  | 20,59% |
|    |                                    |                          | 11   | 357  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 8    | 285  |            |            |         |        |
|    |                                    | Nasihat atau saran karir | 1    | 274  | 832        | 3          | 277,33  | 18,20% |
|    |                                    |                          | 14   | 332  |            |            |         |        |
| 3  | 226                                |                          |      |      |            |            |         |        |
| 3  | Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh | Program pelatihan        | 4    | 242  | 1256       | 4          | 314,00  | 20,61% |
|    |                                    |                          | 9    | 288  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 13   | 363  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 17   | 363  |            |            |         |        |
|    |                                    | Pendidikan               | 5    | 267  | 1271       | 4          | 317,75  | 20,85% |
|    |                                    |                          | 7    | 314  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 12   | 349  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 15   | 341  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          |      |      | 5203       | 17         | 1523,75 | 100%   |

Berdasarkan rata-rata hitung sub indikator diatas, dapat dilihat sub indikator tertinggi dari pengembangan karir adalah pendidikan sebesar 20,85 %. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki karyawan maka pengembangan karir mereka akan semakin baik dan tinggi. Kemudian sub indikator pengembangan karir paling rendah adalah nasihat atau saran karir yaitu sebesar 18,20%. Hal ini menjelaskan bahwa atasan kurang memberikan informasi mengenai informasi tentang kesempatan karir yang tersedia di perusahaan atau saran kepada karyawan.



## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05 dan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Namun jika signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak terdistribusi dengan normal. Hasil perhitungan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat sebagai berikut.

**TABEL IV.10**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                     |                     |                     |
|------------------------------------|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|                                    |                | Kepuasan Kerja      | Motivasi Kerja      | Perkembangan Karir  |
| N                                  |                | 95                  | 95                  | 95                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 115,62              | 95,31               | 54,77               |
|                                    | Std. Deviation | 13,083              | 10,541              | 13,066              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,046                | ,053                | ,048                |
|                                    | Positive       | ,032                | ,047                | ,033                |
|                                    | Negative       | -,046               | -,053               | -,048               |
| Test Statistic                     |                | ,046                | ,053                | ,048                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,200 <sup>c,d</sup> | ,200 <sup>c,d</sup> | ,200 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

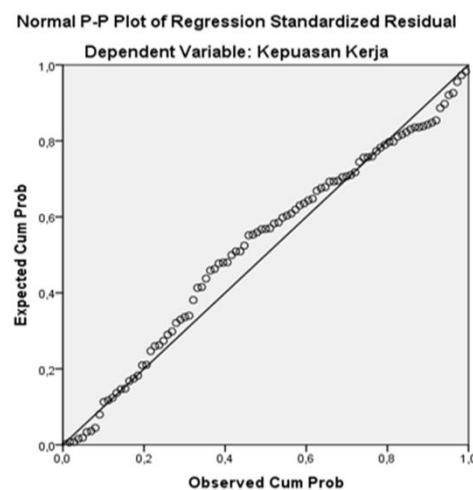
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai kepuasan kerja 0,200 , nilai motivasi kerja 0,200, dan pengembangan karir 0,200. Nilai tersebut  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji normalitas juga dapat menggunakan *probability plot*, jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka  $H_0$  diterima namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka  $H_0$  ditolak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah.

**GAMBAR IV.4**  
**Output Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot**



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar diagonal data mengikuti arah garis diagonal data, maka data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hubungan dua variabel bebas linear atau tidak dengan variabel terikat. Dengan ketentuan

*output test of linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL IV.11**  
**Uji Linieritas X<sub>1</sub> dengan Y**  
ANOVA Table

|                                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja *<br>Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined)               | 11060,025      | 42 | 263,334     | 2,722  | ,000 |
|                                    |                | Linearity                | 5977,092       | 1  | 5977,092    | 61,787 | ,000 |
|                                    |                | Deviation from Linearity | 5082,932       | 41 | 123,974     | 1,282  | ,198 |
|                                    | Within Groups  |                          | 5030,333       | 52 | 96,737      |        |      |
| Total                              |                |                          | 16090,358      | 94 |             |        |      |

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *test of linierity* sebesar 0,00. Maka dapat dikatakan bahwa data motivasi kerja dengan kepuasan kerja linear karna hasil perhitungan mempunyai signifikansi dibawah 0,05.

**Tabel IV.12**  
**Uji Linieritas X<sub>2</sub> dengan Y**

ANOVA Table

|  |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja *<br>Perkembangan Karir | Between Groups | (Combined)               | 12081,608      | 53 | 227,955     | 2,331  | ,003 |
|  |                | Linearity                | 4354,438       | 1  | 4354,438    | 44,536 | ,000 |
|  |                | Deviation from Linearity | 7727,170       | 52 | 148,599     | 1,520  | ,084 |
|  | Within Groups  |                          | 4008,750       | 41 | 97,774      |        |      |
| Total                                  |                |                          | 16090,358      | 94 |             |        |      |

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *test of linierity* sebesar 0,00. Maka dapat dikatakan bahwa data pengembangan karir dengan kepuasan kerja linear karna hasil perhitungan mempunyai signifikansi dibawah 0,05

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki fungsi untuk menguji hubungan antara dua variabel atau independen apakah linier sempurna atau linier mendekati sempurna. Dengan asumsi nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, model regresi yang baik akan menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

**TABEL IV.13**  
**Uji Multikolinieritas**

| Model |                    | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
|       |                    | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Motivasi Kerja     | ,825                    | 1,212 |
|       | Perkembangan Karir | ,825                    | 1,212 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance*  $0,825 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,212 < 10$ , maka dapat disimpulkan kedua variabel independen diatas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### b. Uji Heterokedestisitas

Uji heterokedestisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda mengalami ketidaksamaan varian dari residual. Dalam uji heterokedestisitas ini menggunakan uji *Spearman's rho* dengan kriteria nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

**TABEL IV.14**  
Correlations

|                |                         |                         | Unstandardized Residual | Motivasi Kerja | Perkembangan Karir |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------|--------------------|
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1,000                   | ,004           | ,039               |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .                       | ,967           | ,710               |
|                |                         | N                       | 95                      | 95             | 95                 |
|                | Motivasi Kerja          | Correlation Coefficient | ,004                    | 1,000          | ,467**             |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,967                    | .              | ,000               |
|                |                         | N                       | 95                      | 95             | 95                 |
|                | Perkembangan Karir      | Correlation Coefficient | ,039                    | ,467**         | 1,000              |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,710                    | ,000           | .                  |
|                |                         | N                       | 95                      | 95             | 95                 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data diatas dapat dilihat nilai signifikansi motivasi kerja  $0,967 > 0,05$  dan signifikansi pengembangan karir  $0,710 > 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  maka tidak terjadi masalah heterokedestisitas.

### 3. Persamaan Regresi Berganda

Uji regresi berganda adalah uji untuk mendapatkan hubungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah berikut

**Tabel IV.15**  
Hasil Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)         | 41,807                      | 9,156      |                           | 4,566 | ,000 |
|                           | Motivasi Kerja     | ,590                        | ,105       | ,475                      | 5,614 | ,000 |
|                           | Perkembangan Karir | ,322                        | ,085       | ,321                      | 3,799 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai persamaan regresi berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 41,807 + 0,590X_1 + 0,322X_2$$

Persamaan regresi berganda diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 41,807. Bila motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kepuasan kerja memiliki nilai 41,807. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,590 itu berarti jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,590 pada konstanta 41,807 dengan asumsi nilai koefisien  $X_2$  tetap.  $X_1$  bernilai koefisien bernilai positif, hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,322, artinya jika pengembangan karir mengalami kenaikan 1 point, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,322. Pada konstanta 41,807 dengan asumsi nilai koefisien  $X_1$  tetap. Koefisien  $X_2$  bernilai koefisien bernilai positif, hal ini berarti terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi pengembangan karir pada, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

**TABEL IV.16**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 7348,656       | 2  | 3674,328    | 38,670 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 8741,702       | 92 | 95,018      |        |                   |
|       | Total      | 16090,358      | 94 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Perkembangan Karir, Motivasi Kerja

Perhitungan uji F didapat,  $F_{hitung} = 38,670$  dan  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel signifikan 5% dimana  $df_1 = k-1$  atau  $df = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k-1$  atau  $df_2 = 95-2-1 = 92$  lalu didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,10. Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $F_{hitung} 38,670 > F_{tabel} 3,10$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja.

### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**TABEL IV.17**  
**Tabel Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 41,807                      | 9,156      |                           | 4,566 | ,000 |
|       | Motivasi Kerja     | ,590                        | ,105       | ,475                      | 5,614 | ,000 |
|       | Perkembangan Karir | ,322                        | ,085       | ,321                      | 3,799 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$t_{\text{tabel}}$  dapat diperoleh pada signifikan 5% dengan  $df=n-k-1$  atau  $df=95-2-1=92$ , maka didapat  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,986 dan  $t_{\text{hitung}}$  motivasi kerja sebesar 5,614. Jadi  $t_{\text{hitung}}5,614 > t_{\text{tabel}}1,986$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  dari pengembangan karir sebesar  $t_{\text{hitung}} 3,799 > t_{\text{tabel}} 1,986$  maka  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**TABEL IV.18**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,676 <sup>a</sup> | ,457     | ,445              | 9,748                      |

a. Predictors: (Constant), Perkembangan Karir, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Dari tabel diatas dapat dilihat nilai  $R^2$  sebesar 0,457. Maka pengaruh dari motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 45,7% dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda yang telah diuraikan diatas, motivasi kerja dan pengembangan karir bersama sama mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 45,7% dan sisanya 54,3% dipengaruhi variabel lain.

Lalu motivasi kerja mempunyai koefisien sebesar 0,590 dan pengembangan karir mempunyai koefisien sebesar 0,322 maka setiap terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 0,590 maka akan terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,590 begitu pula sebaliknya. Lalu ketika pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar 0,322 maka akan terjadi kenaikan pula pada kepuasan kerja sebesar 0,322, begitu pula sebaliknya.

Kemudian dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir secara serentak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari  $F_{hitung} 38,670 > F_{tabel} 3,10$  . lalu secara parsial variabel motivasi kerja memiliki  $t_{hitung} 5,614 > t_{tabel} 1,986$  dan pengembangan karir  $t_{hitung} 3,799 > t_{tabel} 1,986$  yang menyatakan signifikansinya ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) artinya masing-masing variabel bebas motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Sama halnya dengan pengembangan karir yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka rendah pula kepuasan kerja. Kemudian rendah pengembangan karir, maka rendah pula kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini hanya berlaku pada PT.Telekomunikasi Indonesia Kebayoran tidak dapat digeneralisasikan di perusahaan lain karena responden yang pasti memiliki karakteristik yang berbeda.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 5,614 > t_{tabel} 1,986$ , artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,799 > t_{tabel} 1,986$ , artinya semakin tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan nilai  $F_{hitung} 38,670 > F_{tabel} 3,10$ , artinya semakin tinggi motivasi kerja dan pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
4. Nilai  $R^2$  sebesar 0,457. Maka pengaruh dari motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 45,7% dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat. Sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan atau mempertahankan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator faktor intern dimana faktor intern memperoleh skor tertinggi sebesar 51,16% dan sub indikator yang paling tinggi adalah keinginan untuk dapat memiliki memperoleh skor sebesar 18,17%. Dapat dilihat indikator terendah ada pada indikator faktor ekstern sebesar 48,84% dan sub indikator yang paling rendah adalah kondisi lingkungan dengan memperoleh skor sebesar 15,52%. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang tidak nyaman membuat karyawan kurang termotivasi atau kurang terdorong dalam bekerja lebih baik lagi.

Adapun variabel pengembangan karir dengan indikator tertinggi adalah kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dengan memperoleh skor sebesar 34,62% dan sub indikator tertinggi adalah pendidikan dengan memperoleh skor sebesar 20,85%. Kemudian indikator yang terendah adalah mentor dan sponsor dengan memperoleh skor sebesar 32,39% dengan sub indikator nasihat atau saran karir dengan memperoleh skor sebesar 18,20%. Hal ini menjelaskan bahwa atasan kurang meberikan informasi atau saran kepada karyawan mengenai informasi dalam mengembangkan karir karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang sudah dijelaskan diatas, maka penelitian memberikan saran untuk PT. Telekomunikasi Indonesai yaitu:

1. Berdasarkan perhitungan skor dimensi pada variabel kepuasan kerja, diperoleh skor indikator terendah adalah pengawasan, maka disarankan agar atasan dapat memberikan bantuan teknis, memberikan pelatihan kepada karyawan, memberikan dukungan dan menjadi komunikator yang baik bagi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Terkait masalah kondisi lingkungan kerja yang rendah, maka disarankan perusahaan harus memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi. Dengan demikian, maka kepuasan kerja pada diri karyawan akan meningkat.
3. Perkembangan karir yang rendah akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab dari pengembangan karir rendah yang terjadi pada karyawan yaitu nasihat atau saran karir, dimana atasan kurang memberikan nasihat atau saran kepada karyawan mengenai informasi tentang kesempatan karir yang tersedia diperusahaan. Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan informasi secara transparan tentang kesempatan karir yang tersedia diperusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses- Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi kerja edisi baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, Priyanto. 2011. *Teknik Mudah dan Cepar Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djaali, Pudji Muljono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Fahmi, Irfan. 2013. *Perilaku Organisasi teori, aplikasi, dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen personalia dan Sumber daya manusai*. Yogyakarta: Universitas Gadjah mada.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: PT Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Minar, Demsi. 2009. *Pengaruh Sistem Penggajian, Pengembangan Karir dan Promosi terhadap Kepuasan kerja Karyawan*, Jurnal Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung, Vol.3, No.1, ISSN:1978-9629. Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.

- Panggabean, Mutiara Sibaran. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Gahlia Indonesia.
- Pinder, Craig C. 2008. *Work Motivation In Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan pengembangan SDM* . Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen H. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Suhendi , Hendi dan Sahya Anggara. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses analisis data perilaku organisasional*. Jakarta: Buku Seru.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Eddy. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wibowo. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta : ANDI.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajer Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



Wicker, Don. 2011. *Job Satisfaction: fact or fiction*. United States of America,

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



## Lampiran 1

### Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ

|  |   |  |
|--|---|--|
|  <p><i>Building<br/>Future<br/>Leaders</i></p>  | <b>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI<br/>UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA</b>   |  |
|  | Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220<br>Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982<br>BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180<br>Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486<br>Laman : www.unj.ac.id |  |
| Nomor  | : 0662/UN39.12/KM/2017  | 27 Februari 2017   |
| Lamp.  | : -   |  |
| Hal  | : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian<br>untuk Penulisan Skripsi  |  |
| Yth. Manager HR PT. Telkom Indonesia Tbk<br>Jl. Sisingamangaraja No.4 Kebayoran Baru<br>Jakarta Selatan 12110  |   |  |
| Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :   |   |  |
| Nama   | : Mirsya Syamratul F  |  |
| Nomor Registrasi   | : 8105132225  |  |
| Program Studi  | : Pendidikan Ekonomi  |  |
| Fakultas   | : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  |  |
| No. Telp/HP  | : 082213643716  |  |
| Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul : |   |  |
| <b>"Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja"</b>  |   |  |
| Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.   |   |  |
|  |   | Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,<br>dan Hubungan Masyarakat                      |
|  |   |  |
|  |   | Woro Sasmoyo, SH<br>NIP. 19630403 198510 2 001                                       |
| <b>Tembusan :</b><br>1. Dekan Fakultas Ekonomi<br>2. Kaprog Pendidikan Ekonomi   |   |  |

## Lampiran 2

### Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian

Nomor : TEL.  /PD.000/R2W2D520000/2017

Jakarta, 06 JUNI 2017

Kepada Yth,  
Rektor Universitas Negeri Jakarta  
U/p Dekan Fakultas Ekonomi  
Jl. Rawamangun Muka, Jakarta  
Jakarta 13220



Perihal : Penelitian Skripsi

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat Saudara Nomor : 1077A / UN39 .12 / KM /2017 tanggal 06 Maret 2017  
Perihal : Penelitian Skripsi, dengan ini kami beritahukan bahwa Permohonan Surat Saudara disetujui terhitung mulai tanggal 13 Maret 2017 dan berakhir sampai dengan tanggal 13 Mei 2017

Adapun nama Mahasiswa dimaksud adalah :

| NO | Nama Siswa         | NIS/NPM    | Jurusan            |
|----|--------------------|------------|--------------------|
| 1  | Mirsya Syamratul F | 8105132225 | Pendidikan Ekonomi |

Ketentuan yang harus dipenuhi oleh peserta adalah ;

- Mengisi surat Pernyataan Kerja Praktek / Penelitian bermaterai Rp.6.000,-
- Mentaati peraturan yang berlaku di PT.Telkom Area Jakarta Selatan antara lain : Disiplin, Berpakaian rapih, Sopan Santun dan memakai tanda pengenal.
- Tidak diberikan uang lelah / transport.
- Tidak diberikan sertifikat.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui, dan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Kami,

  
SYAMSUL BAHRI  
MGR. HR & CDC WITEL JAKARTA SELATAN

Tembusan : MGR. SAS Jakarta Selatan.



### Lampiran 3

### Kuesioner Uji coba Kepuasan Kerja

#### Data Diri Responden

Nama :

No Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

#### Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang sesuai menurut anda
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:
 

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| <b>SS</b> : Sangat Setuju | <b>TS</b> : Tidak Setuju         |
| <b>S</b> : Setuju         | <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju |
| <b>RR</b> : Ragu-Ragu     |                                  |

| NO | PERNYATAAN   | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1  | Pekerjaan yang saya kerjakan tidak membosankan   |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam setiap pekerjaan yang berbeda                 |    |   |    |    |     |
| 3  | Gaji yang saya peroleh sesuai dengan beban kerja yang diberikan  |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan tantangan yang berarti                                      |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya memiliki pekerjaan yang menarik/ menyenangkan untuk dikerjakan  |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya senang pelaksanaan promosi karyawan dilaksanakan secara objektif oleh perusahaan                      |    |   |    |    |     |
| 7  | Perusahaan memberikan gaji yang adil kepada seluruh karyawan   |    |   |    |    |     |
| 8  | Saya senang melaksanakan pekerjaan yang bervariasi   |    |   |    |    |     |
| 9  | Saya senang melakukan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang tinggi                                    |    |   |    |    |     |
| 10 | Saya senang promosi yang saya dapatkan berdasarkan kemampuan yang saya miliki                              |    |   |    |    |     |
| 11 | Saya senang ketika pimpinan memberikan kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak ilmu dalam pekerjaan saya |    |   |    |    |     |
| 12 | Saya merasa pengawasan yang dilakukan menjadi bantuan yang berarti bagi saya dalam bekerja                 |    |   |    |    |     |
| 13 | Saya dan rekan kerja saya saling membantu satu sama lain   |    |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Gaji yang saya terima sesuai dengan UMR ( Upah Minimum Regional)                              |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya senang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja        |  |  |  |  |  |
| 16 | Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak terlalu menarik/ menyenangkan                      |  |  |  |  |  |
| 17 | Pekerjaan saya tidak ,memberikan hal-hal baru   |  |  |  |  |  |
| 18 | Pimpinan saya dapat membantu secara teknis  |  |  |  |  |  |
| 19 | Rekan kerja saya memberikan masukan ketika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan            |  |  |  |  |  |
| 20 | Saya memiliki rekan kerja yang baik dalam <i>teamwork</i>                                     |  |  |  |  |  |
| 21 | Saya diberi dukungan oleh atasan dalam mencapai rencana kerja dimasa depan                    |  |  |  |  |  |
| 22 | Pekerjaan yang saya kerjakan tidak terlalu menantang  |  |  |  |  |  |
| 23 | Pekerjaan yang diberikan tidak memberikan kesempatan saya untuk belajar                       |  |  |  |  |  |
| 24 | Saya senang ditempatkan sesuai dengan keahlian saya   |  |  |  |  |  |
| 25 | Rekan kerja saya merupakan <i>patner</i> yang tidak saling membantu                           |  |  |  |  |  |
| 26 | Saya merasa puas perusahaan memberikan pekerjaan yang menantang                               |  |  |  |  |  |
| 27 | Saya senang dapat menjalin keakraban dengan rekan kerja baik di dalam maupun diluar jam kerja |  |  |  |  |  |
| 28 | Perusahaan tidak memberikan gaji yang lebih baik dari perusahaan sejenis                      |  |  |  |  |  |
| 29 | Saya senang bila promosi perusahaan dilakukan secara transparan                               |  |  |  |  |  |
| 30 | Saya merasa atasan tidak memberikan dukungan disaat hasil kerja saya menurun                  |  |  |  |  |  |
| 31 | Atasan memberikan pengarahan kepad karyawan dalam setiap pekerjaan                            |  |  |  |  |  |
| 32 | Rekan kerja saya sangat tidak bersahabat  |  |  |  |  |  |
| 33 | Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil kerja saya                  |  |  |  |  |  |

**Lampiran 4**  
**Perhitungan Uji Validitas Uji Coba Kepuasan Kerja (Y)**

| No.                        | Butir Pernyataan |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | Y total | Y total <sup>2</sup> |       |
|----------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|----------------------|-------|
| Resp.                      | 1                | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    | 16    | 17    | 18    | 19    | 20    | 21    | 22    | 23    | 24    | 25    | 26    | 27    | 28    | 29    | 30    | 31    | 32    | 33    |         |                      |       |
| 1                          | 5                | 5     | 2     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 5     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5       | 149                  | 22201 |
| 2                          | 5                | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 150     | 22500                |       |
| 3                          | 5                | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 2     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 134     | 17956                |       |
| 4                          | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5       | 138                  | 19044 |
| 5                          | 5                | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 143     | 20449                |       |
| 6                          | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 131     | 17161                |       |
| 7                          | 4                | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4       | 127                  | 16129 |
| 8                          | 4                | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3       | 130                  | 16900 |
| 9                          | 4                | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     | 1     | 2     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2     | 5     | 2     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4       | 112                  | 12544 |
| 10                         | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 2     | 131     | 17161                |       |
| 11                         | 2                | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3       | 152                  | 23104 |
| 12                         | 4                | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4       | 152                  | 23104 |
| 13                         | 1                | 2     | 3     | 2     | 1     | 1     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 3     | 4     | 109     | 11881                |       |
| 14                         | 5                | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 145     | 21025                |       |
| 15                         | 4                | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 117     | 13689                |       |
| 16                         | 3                | 2     | 5     | 3     | 3     | 3     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2       | 114                  | 12996 |
| 17                         | 5                | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 151     | 22801                |       |
| 18                         | 4                | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 154     | 23716                |       |
| 19                         | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 128     | 16384                |       |
| 20                         | 4                | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 125     | 15625                |       |
| 21                         | 4                | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5       | 132                  | 17424 |
| 22                         | 5                | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 135     | 18225                |       |
| 23                         | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 133     | 17689                |       |
| 24                         | 4                | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 139     | 19321                |       |
| 25                         | 3                | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 2     | 3     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 121     | 14641                |       |
| 26                         | 3                | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3       | 106                  | 11236 |
| 27                         | 5                | 5     | 2     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 150     | 22500                |       |
| 28                         | 4                | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     | 4     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 115     | 13225                |       |
| 29                         | 3                | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 4     | 2     | 3     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 101     | 10201                |       |
| 30                         | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 127     | 16129                |       |
| <b>ΣYi</b>                 | 119              | 116   | 120   | 115   | 116   | 119   | 120   | 118   | 129   | 123   | 125   | 119   | 120   | 128   | 128   | 118   | 125   | 119   | 116   | 113   | 115   | 122   | 121   | 116   | 117   | 113   | 124   | 117   | 127   | 129   | 114   | 113   | 117   | 3951    | 526961               |       |
| <b>ΣYi<sup>2</sup></b>     | 497              | 472   | 506   | 455   | 466   | 495   | 508   | 492   | 567   | 521   | 535   | 487   | 498   | 560   | 560   | 482   | 531   | 487   | 472   | 441   | 457   | 508   | 507   | 462   | 475   | 441   | 526   | 473   | 547   | 565   | 448   | 447   | 481   |         |                      |       |
| <b>ΣYiYt</b>               | 15888            | 15583 | 15872 | 15353 | 15492 | 15910 | 16042 | 15798 | 17171 | 16429 | 16654 | 15701 | 16073 | 17092 | 17077 | 15800 | 16648 | 15912 | 15539 | 14944 | 15339 | 16233 | 16225 | 15467 | 15631 | 15048 | 16539 | 15609 | 16892 | 17190 | 15075 | 15133 | 15602 |         |                      |       |
| <i>r</i> <sub>hitung</sub> | 0,531            | 0,776 | 0,164 | 0,678 | 0,632 | 0,610 | 0,553 | 0,600 | 0,637 | 0,692 | 0,626 | 0,091 | 0,780 | 0,774 | 0,724 | 0,755 | 0,715 | 0,762 | 0,665 | 0,194 | 0,592 | 0,591 | 0,817 | 0,636 | 0,632 | 0,520 | 0,698 | 0,602 | 0,667 | 0,769 | 0,196 | 0,667 | 0,478 |         |                      |       |
| <i>r</i> <sub>tabel</sub>  | 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 | 0,361 | 0,361 |         |                      |       |
| Ket.                       | valid            | valid | Drop  | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | Drop  | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | Drop  | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | Drop  | valid | valid   |                      |       |

| No.<br>Butir | $\Sigma Y$ | $\Sigma Y^2$ | $\Sigma Y \cdot Y_t$ | $\Sigma y^2$ | $\Sigma y \cdot y_t$ | $\Sigma y_t^2$ | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kesimp. |
|--------------|------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|----------------|--------------|-------------|---------|
| 1            | 119        | 497          | 15888                | 24,97        | 215,70               | 6614,30        | 0,531        | 0,361       | Valid   |
| 2            | 116        | 472          | 15583                | 23,47        | 305,80               | 6614,30        | 0,776        | 0,361       | Valid   |
| 3            | 120        | 506          | 15872                | 26,00        | 68,00                | 6614,30        | 0,164        | 0,361       | Drop    |
| 4            | 115        | 455          | 15353                | 14,17        | 207,50               | 6614,30        | 0,678        | 0,361       | Valid   |
| 5            | 116        | 466          | 15492                | 17,47        | 214,80               | 6614,30        | 0,632        | 0,361       | Valid   |
| 6            | 119        | 495          | 15910                | 22,97        | 237,70               | 6614,30        | 0,610        | 0,361       | Valid   |
| 7            | 120        | 508          | 16042                | 28,00        | 238,00               | 6614,30        | 0,553        | 0,361       | Valid   |
| 8            | 118        | 492          | 15798                | 27,87        | 257,40               | 6614,30        | 0,600        | 0,361       | Valid   |
| 9            | 129        | 567          | 17171                | 12,30        | 181,70               | 6614,30        | 0,637        | 0,361       | Valid   |
| 10           | 123        | 521          | 16429                | 16,70        | 229,90               | 6614,30        | 0,692        | 0,361       | Valid   |
| 11           | 125        | 535          | 16654                | 14,17        | 191,50               | 6614,30        | 0,626        | 0,361       | Valid   |
| 12           | 119        | 487          | 15701                | 14,97        | 28,70                | 6614,30        | 0,091        | 0,361       | Drop    |
| 13           | 120        | 498          | 16073                | 18,00        | 269,00               | 6614,30        | 0,780        | 0,361       | Valid   |
| 14           | 128        | 560          | 17092                | 13,87        | 234,40               | 6614,30        | 0,774        | 0,361       | Valid   |
| 15           | 128        | 560          | 17077                | 13,87        | 219,40               | 6614,30        | 0,724        | 0,361       | Valid   |
| 16           | 118        | 482          | 15800                | 17,87        | 259,40               | 6614,30        | 0,755        | 0,361       | Valid   |
| 17           | 125        | 531          | 16648                | 10,17        | 185,50               | 6614,30        | 0,715        | 0,361       | Valid   |
| 18           | 119        | 487          | 15912                | 14,97        | 239,70               | 6614,30        | 0,762        | 0,361       | Valid   |
| 19           | 116        | 472          | 15539                | 23,47        | 261,80               | 6614,30        | 0,665        | 0,361       | Valid   |
| 20           | 113        | 441          | 14944                | 15,37        | 61,90                | 6614,30        | 0,194        | 0,361       | Drop    |
| 21           | 115        | 457          | 15339                | 16,17        | 193,50               | 6614,30        | 0,592        | 0,361       | Valid   |
| 22           | 122        | 508          | 16233                | 11,87        | 165,60               | 6614,30        | 0,591        | 0,361       | Valid   |
| 23           | 121        | 507          | 16225                | 18,97        | 289,30               | 6614,30        | 0,817        | 0,361       | Valid   |
| 24           | 116        | 462          | 15467                | 13,47        | 189,80               | 6614,30        | 0,636        | 0,361       | Valid   |
| 25           | 117        | 475          | 15631                | 18,70        | 222,10               | 6614,30        | 0,632        | 0,361       | Valid   |
| 26           | 113        | 441          | 15048                | 15,37        | 165,90               | 6614,30        | 0,520        | 0,361       | Valid   |
| 27           | 124        | 526          | 16539                | 13,47        | 208,20               | 6614,30        | 0,698        | 0,361       | Valid   |
| 28           | 117        | 473          | 15609                | 16,70        | 200,10               | 6614,30        | 0,602        | 0,361       | Valid   |
| 29           | 127        | 547          | 16892                | 9,37         | 166,10               | 6614,30        | 0,667        | 0,361       | Valid   |
| 30           | 129        | 565          | 17190                | 10,30        | 200,70               | 6614,30        | 0,769        | 0,361       | Valid   |
| 31           | 114        | 448          | 15075                | 14,80        | 61,20                | 6614,30        | 0,196        | 0,361       | Drop    |
| 32           | 113        | 447          | 15133                | 21,37        | 250,90               | 6614,30        | 0,667        | 0,361       | Valid   |
| 33           | 117        | 481          | 15602                | 24,70        | 193,10               | 6614,30        | 0,478        | 0,361       | Valid   |

## Lampiran 5

## Langkah Perhitungan Uji Validitas Kepuasan Kerja

## Disertai contoh No.1

|     |  |  |   |         |  |  |  |
|-----|--|--|---|---------|--|--|--|
| 1.  | Kolom $\Sigma Y_t$   | = Jumlah skor total =  | 3951  |         |  |  |  |
| 2.  | Kolom $\Sigma Y_t^2$   | = Jumlah kuadrat skor total =  | 526961  |         |  |  |  |
| 3.  | Kolom $\Sigma y_t^2$   | = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} =$  | $526961 - \frac{3951^2}{30} =$                | 6614,30 |  |  |  |
| 4.  | Kolom $\Sigma Y$   | = Jumlah skor tiap butir =   | 119   |         |  |  |  |
| 5.  | Kolom $\Sigma Y^2$   | = Jumlah kuadrat skor tiap butir<br>= $5^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 4^2$<br>= 497   |   |         |  |  |  |
| 6.  | Kolom $\Sigma y^2$   | = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} =$  | $497 - \frac{119^2}{30} =$                    | 24,97   |  |  |  |
| 7.  | Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$   | = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan<br>= $(5 \times 149) + (5 \times 150) + (5 \times 134) + \dots + (4 \times 127)$<br>= 15888 |   |         |  |  |  |
| 8.  | Kolom $\Sigma y \cdot y_t$   | = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} =$  | $15888 - \frac{119 \times 3951}{30} =$        | 215,70  |  |  |  |
| 9.  | Kolom $r_{hitung}$   | = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} =$  | $\frac{215,70}{\sqrt{24,97 \cdot 6614,30}} =$ | 0,531   |  |  |  |
| 10. | Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop. |  |   |         |  |  |  |

## Lampiran 6

## Perhitungan kembali Hasil Uji coba Kepuasan Kerja

| No.              | Butir Pernyataan |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | Y total | Y total <sup>2</sup> |       |
|------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|----------------------|-------|
| Resp.            | 1                | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    | 16    | 17    | 18    | 19    | 20    | 21    | 22    | 23    | 24    | 25    | 26    | 27    | 28    | 29    |         |                      |       |
| 1                | 5                | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 140     | 19600                |       |
| 2                | 5                | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5       | 132                  | 17424 |
| 3                | 5                | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 120     | 14400                |       |
| 4                | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 122     | 14884                |       |
| 5                | 5                | 3     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 126     | 15876                |       |
| 6                | 4                | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 115     | 13225                |       |
| 7                | 4                | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 111     | 12321                |       |
| 8                | 4                | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 114     | 12996                |       |
| 9                | 4                | 3     | 4     | 3     | 2     | 1     | 2     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 95      | 9025                 |       |
| 10               | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 115     | 13225                |       |
| 11               | 2                | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 3     | 134     | 17956                |       |
| 12               | 4                | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 137     | 18769                |       |
| 13               | 1                | 2     | 2     | 1     | 1     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 96    | 9216    |                      |       |
| 14               | 5                | 4     | 5     | 3     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 127   | 16129   |                      |       |
| 15               | 4                | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 104   | 10816   |                      |       |
| 16               | 3                | 2     | 3     | 3     | 3     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 99    | 9801    |                      |       |
| 17               | 5                | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 134   | 17956   |                      |       |
| 18               | 4                | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 135   | 18225   |                      |       |
| 19               | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 112   | 12544   |                      |       |
| 20               | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 111     | 12321                |       |
| 21               | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 115     | 13225                |       |
| 22               | 5                | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 119   | 14161   |                      |       |
| 23               | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 118   | 13924   |                      |       |
| 24               | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 120   | 14400   |                      |       |
| 25               | 3                | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 3     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 106   | 11236   |                      |       |
| 26               | 3                | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     | 3     | 91    | 8281    |                      |       |
| 27               | 5                | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 138   | 19044   |                      |       |
| 28               | 4                | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 100   | 10000   |                      |       |
| 29               | 3                | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 86    | 7396    |                      |       |
| 30               | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 113   | 12769   |                      |       |
| $\Sigma Y_i$     | 119              | 116   | 115   | 116   | 119   | 120   | 118   | 129   | 123   | 125   | 120   | 128   | 128   | 118   | 125   | 119   | 116   | 115   | 122   | 121   | 116   | 117   | 113   | 124   | 117   | 127   | 129   | 113   | 117   | 3485    | 411145               |       |
| $\Sigma Y_i^2$   | 497              | 472   | 455   | 466   | 495   | 508   | 492   | 567   | 521   | 535   | 498   | 560   | 560   | 482   | 531   | 487   | 472   | 457   | 508   | 507   | 462   | 475   | 441   | 526   | 473   | 547   | 565   | 447   | 481   |         |                      |       |
| $\Sigma Y_i Y_i$ | 14038            | 13773 | 13564 | 13691 | 14060 | 14155 | 13951 | 15167 | 14513 | 14712 | 14201 | 15098 | 15085 | 13960 | 14704 | 14062 | 13742 | 13563 | 14335 | 14336 | 13668 | 13807 | 13294 | 14616 | 13780 | 14919 | 15184 | 13376 | 13791 |         |                      |       |
| $S_i^2$          | 0,83             | 0,78  | 0,47  | 0,58  | 0,77  | 0,93  | 0,93  | 0,41  | 0,56  | 0,47  | 0,60  | 0,46  | 0,46  | 0,60  | 0,34  | 0,50  | 0,78  | 0,54  | 0,40  | 0,63  | 0,45  | 0,62  | 0,51  | 0,45  | 0,56  | 0,31  | 0,34  | 0,71  | 0,82  |         |                      |       |



## Lampiran 7

## Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus             |  |  |  |
| contoh butir ke 1   |  |  |  |
|   | $S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$              |  |  |
|   | $= \frac{497 - \frac{119^2}{30}}{30} = 0,83$                         |  |  |
| 2. Menghitung varians total                               |  |  |  |
|   | $S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$              |  |  |
|   | $= \frac{411145 - \frac{3485^2}{30}}{30} = 210,14$                   |  |  |
| 3. Menghitung Reliabilitas                                |  |  |  |
|   | $r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$ |  |  |
|   | $= \frac{29}{29-1} \left( 1 - \frac{16,82}{210,1} \right)$           |  |  |
|   | $= 0,953$  |  |  |
| Kesimpulan  |  |  |  |
| Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa $r_{ii}$       |  |  |  |
| termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka             |  |  |  |
| instrumen memiliki <b>reliabilitas yang sangat tinggi</b> |  |  |  |
| Tabel Interpretasi  |  |  |  |
| <b>Besarnya nilai r</b>                                   | <b>Interpretasi</b>  |  |  |
| 0,800 - 1,000   | Sangat tinggi  |  |  |
| 0,600 - 0,799   | Tinggi   |  |  |
| 0,400 - 0,599   | Cukup  |  |  |
| 0,200 - 0,399   | Rendah   |  |  |

## Lampiran 8

### Kuesioner Uji Coba Motivasi Kerja

#### Data Diri Responden

Nama :

No Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

#### Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang sesuai menurut anda
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:
 

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| <b>SS</b> : Sangat Setuju | <b>TS</b> : Tidak Setuju         |
| <b>S</b> : Setuju         | <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju |
| <b>RR</b> : Ragu-Ragu     |                                  |

| NO | PERNYATAAN   | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1  | Saya bekerja untuk membahagiakan keluarga saya   |    |   |    |    |     |
| 2  | saya lebih terdorong bekerja ketika perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan saya                  |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya bekerja lebih giat untuk mencapai impian saya   |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya ingin menunjukkan yang terbaik agar mendapatkan pengakuan   |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya tidak bersemangat dalam bekerja karena perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup saya           |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya belajar lebih giat supaya naik jabatan  |    |   |    |    |     |
| 7  | Saya bekerja untuk dapat memiliki apa yang saya inginkan   |    |   |    |    |     |
| 8  | Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya                                      |    |   |    |    |     |
| 9  | Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja   |    |   |    |    |     |
| 10 | Kebutuhan yang semakin kompleks tidak membuat saya semangat dalam bekerja                                  |    |   |    |    |     |
| 11 | Peraturan yang jelas membuat saya terdorong untuk bekerja maksimal   |    |   |    |    |     |
| 12 | Saya menjadi kurang bersemangat bekerja ketika perusahaan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan saya |    |   |    |    |     |
| 13 | Fasilitas kantor yang tersedia mendorong saya untuk lebih baik dalam bekerja                               |    |   |    |    |     |
| 14 | Dengan adanya uang pensiun, karyawan tidak takut akan  |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
|    | pemenuhan kebutuhan hidup dimasa yang akan datang  |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya mematuhi peraturan sebagai tanggung jawab pekerjaan   |  |  |  |  |  |
| 16 | Dalam diri saya tidak terdapat dorongan untuk bekerja keras agar mendapatkan barang-barang saya inginkan                   |  |  |  |  |  |
| 17 | Memiliki hubungan yang harmonis oleh atasan mendorong saya bekerja lebih baik  |  |  |  |  |  |
| 18 | Pengakuan dari perusahaan tidak membuat saya giat dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
| 19 | Kondisi ruangan kerja yang tidak nyaman membuat saya tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjaa                  |  |  |  |  |  |
| 20 | Peraturan yang membingungkan membuat saya malas bekerja diperusahaan ini   |  |  |  |  |  |
| 21 | Saya memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja untuk memiliki rumah yang bagus   |  |  |  |  |  |
| 22 | Saya tidak bersemangat bekerja karena perusahaan tidak memiliki sarana yang lengkap  |  |  |  |  |  |
| 23 | Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sudah saya capai diperusahaan ini membuat saya lebih terdorong untuk bekerja |  |  |  |  |  |
| 24 | Saya bekerja agar tidak bergantung diri kepada orang lain  |  |  |  |  |  |
| 25 | Saya malas bekerja karena ide-ide saya tidak pernah dihargai oleh perusahaan   |  |  |  |  |  |
| 26 | Peraturan di perusahaan ini membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja   |  |  |  |  |  |
| 27 | Pengakuan yang jelas atas status saya sebagai pekerja di perusahaan ini membuat saya mejadi semangat dalam bekerja         |  |  |  |  |  |
| 28 | Untuk mencapai prestasi yang tinggi saya bersedia mengerjakan tugas tambahan   |  |  |  |  |  |



| No.<br>Butir | $\Sigma X$ | $\Sigma X^2$ | $\Sigma X \cdot X_t$ | $\Sigma x^2$ | $\Sigma x \cdot x_t$ | $\Sigma x_t^2$ | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kesimp. |
|--------------|------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|----------------|--------------|-------------|---------|
| 1            | 127        | 543          | 13647                | 5,37         | 66,47                | 2869,87        | 0,536        | 0,361       | Valid   |
| 2            | 120        | 492          | 12924                | 12,00        | 92,00                | 2869,87        | 0,496        | 0,361       | Valid   |
| 3            | 124        | 524          | 13356                | 11,47        | 96,27                | 2869,87        | 0,531        | 0,361       | Valid   |
| 4            | 118        | 482          | 12642                | 17,87        | 23,87                | 2869,87        | 0,105        | 0,361       | Drop    |
| 5            | 98         | 366          | 10661                | 45,87        | 181,53               | 2869,87        | 0,500        | 0,361       | Valid   |
| 6            | 120        | 488          | 12894                | 8,00         | 62,00                | 2869,87        | 0,409        | 0,361       | Valid   |
| 7            | 114        | 454          | 12364                | 20,80        | 173,60               | 2869,87        | 0,711        | 0,361       | Valid   |
| 8            | 116        | 464          | 12550                | 15,47        | 145,73               | 2869,87        | 0,692        | 0,361       | Valid   |
| 9            | 111        | 425          | 11987                | 14,30        | 117,40               | 2869,87        | 0,580        | 0,361       | Valid   |
| 10           | 113        | 441          | 12235                | 15,37        | 151,53               | 2869,87        | 0,722        | 0,361       | Valid   |
| 11           | 113        | 445          | 12214                | 19,37        | 130,53               | 2869,87        | 0,554        | 0,361       | Valid   |
| 12           | 118        | 476          | 12694                | 11,87        | 75,87                | 2869,87        | 0,411        | 0,361       | Valid   |
| 13           | 112        | 438          | 11997                | 19,87        | 20,47                | 2869,87        | 0,086        | 0,361       | Drop    |
| 14           | 125        | 529          | 13437                | 8,17         | 70,33                | 2869,87        | 0,459        | 0,361       | Valid   |
| 15           | 123        | 513          | 13223                | 8,70         | 70,20                | 2869,87        | 0,444        | 0,361       | Valid   |
| 16           | 125        | 527          | 13422                | 6,17         | 55,33                | 2869,87        | 0,416        | 0,361       | Valid   |
| 17           | 122        | 510          | 13170                | 13,87        | 124,13               | 2869,87        | 0,622        | 0,361       | Valid   |
| 18           | 120        | 492          | 12922                | 12,00        | 90,00                | 2869,87        | 0,485        | 0,361       | Valid   |
| 19           | 123        | 515          | 13241                | 10,70        | 88,20                | 2869,87        | 0,503        | 0,361       | Valid   |
| 20           | 112        | 436          | 12084                | 17,87        | 107,47               | 2869,87        | 0,475        | 0,361       | Valid   |
| 21           | 118        | 474          | 12624                | 9,87         | 5,87                 | 2869,87        | 0,035        | 0,361       | Drop    |
| 22           | 114        | 452          | 12317                | 18,80        | 126,60               | 2869,87        | 0,545        | 0,361       | Valid   |
| 23           | 106        | 396          | 11449                | 21,47        | 114,07               | 2869,87        | 0,460        | 0,361       | Valid   |
| 24           | 108        | 402          | 11654                | 13,20        | 105,20               | 2869,87        | 0,541        | 0,361       | Valid   |
| 25           | 105        | 385          | 11322                | 17,50        | 94,00                | 2869,87        | 0,419        | 0,361       | Valid   |
| 26           | 100        | 362          | 10834                | 28,67        | 140,67               | 2869,87        | 0,490        | 0,361       | Valid   |
| 27           | 103        | 387          | 11221                | 33,37        | 206,87               | 2869,87        | 0,669        | 0,361       | Valid   |
| 28           | 100        | 354          | 10827                | 20,67        | 133,67               | 2869,87        | 0,549        | 0,361       | Valid   |

## Lampiran 10

## Langkah Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja Disertai contoh No.1

|     |  |  |   |         |  |  |  |
|-----|--|--|---|---------|--|--|--|
| 1.  | Kolom $\Sigma X_t$   | = Jumlah skor total =  | 3208  |         |  |  |  |
| 2.  | Kolom $\Sigma X_t^2$   | = Jumlah kuadrat skor total =  | 345912                                      |         |  |  |  |
| 3.  | Kolom $\Sigma x_t^2$   | = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} =$  | $345912 - \frac{3208^2}{30} =$              | 2869,87 |  |  |  |
| 4.  | Kolom $\Sigma X$   | = Jumlah skor tiap butir =   | 127   |         |  |  |  |
| 5.  | Kolom $\Sigma X^2$   | = Jumlah kuadrat skor tiap butir<br>= $5^2 + 5^2 + 4^2 + \dots + 4^2$<br>= 543   |   |         |  |  |  |
| 6.  | Kolom $\Sigma x^2$   | = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} =$  | $543 - \frac{127^2}{30} =$                  | 5,37    |  |  |  |
| 7.  | Kolom $\Sigma X.X_t$   | = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan<br>= $(5 \times 119) + (5 \times 118) + (4 \times 101) + \dots + (4 \times 109)$<br>= 13647 |   |         |  |  |  |
| 8.  | Kolom $\Sigma x.x_t$   | = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} =$  | $13647 - \frac{127 \times 3208}{30} =$      | 66,47   |  |  |  |
| 9.  | Kolom $r_{hitung}$   | = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} =$  | $\frac{66,47}{\sqrt{5,37 \cdot 2869,87}} =$ | 0,536   |  |  |  |
| 10. | Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop. |  |   |         |  |  |  |

## Lampiran 11

## Perhitungan kembali Hasil Uji coba Motivasi Kerja

| No.              | Butir Pernyataan |       |       |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      | X total | X total <sup>2</sup> |
|------------------|------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|---------|----------------------|
| Resp.            | 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   |         |                      |
| 1                | 5                | 5     | 5     | 5    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5    | 5     | 4    | 111     | 12321                |
| 2                | 5                | 5     | 5     | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4    | 5     | 5    | 105     | 11025                |
| 3                | 4                | 4     | 4     | 5    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3    | 3     | 3    | 90      | 8100                 |
| 4                | 4                | 5     | 5     | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4     | 5    | 105     | 11025                |
| 5                | 4                | 4     | 4     | 3    | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 2     | 3     | 4     | 2     | 4    | 2     | 3    | 85      | 7225                 |
| 6                | 4                | 4     | 4     | 4    | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2    | 2     | 3    | 93      | 8649                 |
| 7                | 4                | 4     | 4     | 4    | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3    | 3     | 3    | 91      | 8281                 |
| 8                | 4                | 4     | 4     | 4    | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4    | 5     | 4    | 98      | 9604                 |
| 9                | 4                | 4     | 4     | 4    | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2    | 2     | 3    | 93      | 8649                 |
| 10               | 4                | 3     | 4     | 2    | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 1     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2    | 4     | 4    | 87      | 7569                 |
| 11               | 5                | 5     | 5     | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4     | 4    | 112     | 12544                |
| 12               | 4                | 3     | 4     | 4    | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5    | 5     | 4    | 109     | 11881                |
| 13               | 4                | 4     | 4     | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 2     | 2     | 2    | 4     | 2    | 92      | 8464                 |
| 14               | 5                | 4     | 4     | 2    | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4     | 4    | 101     | 10201                |
| 15               | 4                | 3     | 3     | 1    | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3    | 3     | 3    | 78      | 6084                 |
| 16               | 4                | 3     | 3     | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2    | 2     | 2    | 87      | 7569                 |
| 17               | 4                | 4     | 4     | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4    | 5     | 4    | 104     | 10816                |
| 18               | 5                | 3     | 3     | 5    | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2    | 2     | 2    | 101     | 10201                |
| 19               | 4                | 4     | 4     | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 2     | 4     | 4     | 2     | 2    | 4     | 2    | 89      | 7921                 |
| 20               | 4                | 4     | 5     | 1    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2    | 4     | 4    | 99      | 9801                 |
| 21               | 5                | 5     | 5     | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4    | 4     | 4    | 109     | 11881                |
| 22               | 4                | 4     | 4     | 2    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4    | 2     | 4    | 96      | 9216                 |
| 23               | 4                | 4     | 4     | 1    | 4     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 2     | 2     | 4     | 3    | 1     | 3    | 74      | 5476                 |
| 24               | 4                | 5     | 5     | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4     | 3    | 100     | 10000                |
| 25               | 4                | 4     | 5     | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3    | 4     | 3    | 98      | 9604                 |
| 26               | 4                | 4     | 4     | 2    | 4     | 1     | 2     | 2     | 2     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3    | 3     | 3    | 76      | 5776                 |
| 27               | 5                | 4     | 4     | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4    | 4     | 3    | 100     | 10000                |
| 28               | 4                | 4     | 4     | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3    | 3     | 2    | 90      | 8100                 |
| 29               | 4                | 3     | 4     | 1    | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 3     | 3    | 90      | 8100                 |
| 30               | 4                | 4     | 3     | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4    | 4     | 4    | 97      | 9409                 |
| $\Sigma X$       | 127              | 120   | 124   | 98   | 120   | 114   | 116   | 111   | 113   | 113   | 118   | 125   | 123   | 125   | 122   | 120   | 123   | 112   | 114   | 106   | 108   | 105   | 100  | 103   | 100  | 2860    | 275492               |
| $\Sigma X_i^2$   | 543              | 492   | 524   | 366  | 488   | 454   | 464   | 425   | 441   | 445   | 476   | 529   | 513   | 527   | 510   | 492   | 515   | 436   | 452   | 396   | 402   | 385   | 362  | 387   | 354  |         |                      |
| $\Sigma X_i X_j$ | 12179            | 11530 | 11916 | 9533 | 11510 | 11046 | 11204 | 10701 | 10919 | 10892 | 11320 | 11984 | 11794 | 11968 | 11761 | 11533 | 11813 | 10787 | 11002 | 10222 | 10403 | 10110 | 9679 | 10022 | 9664 |         |                      |
| $S_i^2$          | 0,18             | 0,40  | 0,38  | 1,53 | 0,27  | 0,69  | 0,52  | 0,48  | 0,51  | 0,65  | 0,40  | 0,27  | 0,29  | 0,21  | 0,46  | 0,40  | 0,36  | 0,60  | 0,63  | 0,72  | 0,44  | 0,58  | 0,96 | 1,11  | 0,69 |         |                      |

## Lampiran 12

## Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus   |  |  |  |  |
| contoh butir ke 1   |  |  |  |  |
|   | $S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$              |  |  |  |
|   | $= \frac{543 - \frac{127^2}{30}}{30} = 0,18$                         |  |  |  |
| 2. Menghitung varians total   |  |  |  |  |
|   | $S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$              |  |  |  |
|   | $= \frac{275492 - \frac{2860^2}{30}}{30} = 94,62$                    |  |  |  |
| 3. Menghitung Reliabilitas  |  |  |  |  |
|   | $r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$ |  |  |  |
|   | $= \frac{25}{25-1} \left( 1 - \frac{13,70}{94,6} \right)$            |  |  |  |
|   | $= 0,891$  |  |  |  |
| Kesimpulan  |  |  |  |  |
| Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa $r_{ii}$ termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki <b>reliabilitas yang sangat tinggi</b> |  |  |  |  |
| Tabel Interpretasi  |  |  |  |  |
| <b>Besarnya nilai r</b>   | <b>Interpretasi</b>  |  |  |  |
| 0,800 - 1,000   | Sangat tinggi  |  |  |  |
| 0,600 - 0,799   | Tinggi   |  |  |  |
| 0,400 - 0,599   | Cukup  |  |  |  |
| 0,200 - 0,399   | Rendah   |  |  |  |



### Lampiran 13

#### Kuesioner Uji Coba Pengembangan Karir

##### Data Diri Responden

Nama :

No Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

##### Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang sesuai menurut anda
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:
 

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| <b>SS</b> : Sangat Setuju | <b>TS</b> : Tidak Setuju         |
| <b>S</b> : Setuju         | <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju |
| <b>RR</b> : Ragu-Ragu     |                                  |

| NO | PERNYATAAN  | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Program pemindahan karyawan membuat saya lebih dikenal oleh pimpinan                            |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya diberikan nasihat tentang jenjang karir yang dapat dicapai                                 |    |   |    |    |     |
| 3  | Atasan memberikan bimbingan kepada saya untuk mengembangkan karir                               |    |   |    |    |     |
| 4  | Atasan tidak memberikan nasihat mengenai jenjang karir yang dapat dicapai di perusahaan         |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan   |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya menempuh pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensi kerja                  |    |   |    |    |     |
| 7  | Mutasi tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karena akan mengalihkan permasalahan saja |    |   |    |    |     |
| 8  | Pendidikan yang saya peroleh mampu meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi                 |    |   |    |    |     |
| 9  | Atasan tidak memberikan bimbingan kepada saya dalam mengembangkan karir                         |    |   |    |    |     |
| 10 | Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam  |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
|    | mengembangkan karir saya   |  |  |  |  |  |
| 11 | Mutasi sangat bermanfaat bagi diri karyawan untuk belajar lebih giat                         |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya dibimbing oleh atasan dalam kegiatan yang ada diperusahaan                              |  |  |  |  |  |
| 13 | Pendidikan yang tinggi tidak menjamin mendapatkan posisi jabatan yang tinggi                 |  |  |  |  |  |
| 14 | Pelatihan yang saya ikuti tidak bermanfaat untuk perkembangan karir                          |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya menerima nasihat berupa informasi tentang kesempatan karir yang tersedia di perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 16 | Tingkat pendidikan bukan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan yang tinggi |  |  |  |  |  |
| 17 | saya diberikan nasihat terkait karir oleh pimpinan tempat saya bekerja                       |  |  |  |  |  |
| 18 | Mutasi memberikan semnga kerja baru karyawan   |  |  |  |  |  |
| 19 | Kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan hanya membuang waktu     |  |  |  |  |  |

## Lampiran 14

## Perhitungan Uji Validitas Uji Coba Pengembangan Karir

| No.                    | Butir Pernyataan |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | X total | X total <sup>2</sup> |
|------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|----------------------|
| Resp.                  | 1                | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    | 16    | 17    | 18    | 19    |         |                      |
| 1                      | 5                | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 82      | 6724                 |
| 2                      | 4                | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 80      | 6400                 |
| 3                      | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 73      | 5329                 |
| 4                      | 5                | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 78      | 6084                 |
| 5                      | 3                | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 84      | 7056                 |
| 6                      | 3                | 4     | 1     | 3     | 1     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 50      | 2500                 |
| 7                      | 4                | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 55      | 3025                 |
| 8                      | 4                | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 79      | 6241                 |
| 9                      | 4                | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 69      | 4761                 |
| 10                     | 4                | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 74      | 5476                 |
| 11                     | 5                | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 87      | 7569                 |
| 12                     | 4                | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 80      | 6400                 |
| 13                     | 4                | 4     | 5     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 76      | 5776                 |
| 14                     | 3                | 3     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 85      | 7225                 |
| 15                     | 2                | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 69      | 4761                 |
| 16                     | 4                | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 71      | 5041                 |
| 17                     | 4                | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 2     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 80      | 6400                 |
| 18                     | 3                | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 85      | 7225                 |
| 19                     | 4                | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 5     | 5     | 66      | 4356                 |
| 20                     | 4                | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 75      | 5625                 |
| 21                     | 4                | 2     | 2     | 2     | 1     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 60      | 3600                 |
| 22                     | 4                | 2     | 3     | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 1     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 56      | 3136                 |
| 23                     | 5                | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 72      | 5184                 |
| 24                     | 4                | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 60      | 3600                 |
| 25                     | 4                | 2     | 4     | 2     | 2     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 65      | 4225                 |
| 26                     | 4                | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 63      | 3969                 |
| 27                     | 3                | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 86      | 7396                 |
| 28                     | 3                | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 5     | 3     | 5     | 3     | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 67      | 4489                 |
| 29                     | 3                | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 63      | 3969                 |
| 30                     | 4                | 4     | 2     | 2     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 5     | 3     | 4     | 61      | 3721                 |
| <b>ΣX</b>              | 115              | 107   | 111   | 108   | 104   | 119   | 123   | 112   | 116   | 108   | 112   | 111   | 114   | 114   | 116   | 119   | 114   | 112   | 116   | 2151    | 157263               |
| <b>ΣXi<sup>2</sup></b> | 455              | 405   | 439   | 418   | 396   | 499   | 515   | 442   | 466   | 420   | 446   | 443   | 452   | 452   | 464   | 487   | 444   | 440   | 470   |         |                      |
| <b>ΣXiXt</b>           | 8265             | 7780  | 8201  | 7976  | 7687  | 8721  | 8948  | 8213  | 8496  | 7938  | 8213  | 8193  | 8317  | 8385  | 8493  | 8632  | 8209  | 8146  | 8450  |         |                      |
| r <sub>hitung</sub>    | 0,094            | 0,406 | 0,827 | 0,780 | 0,701 | 0,659 | 0,715 | 0,678 | 0,776 | 0,632 | 0,628 | 0,748 | 0,599 | 0,884 | 0,811 | 0,468 | 0,194 | 0,449 | 0,520 |         |                      |
| r <sub>tabel</sub>     | 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.                   | Drop             | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Valid | Drop  | Valid | Valid |         |                      |

| No.<br>Butir | $\Sigma X$ | $\Sigma X^2$ | $\Sigma X.X_t$ | $\Sigma x^2$ | $\Sigma x.x_t$ | $\Sigma x_t^2$ | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kesimp. |
|--------------|------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|--------------|-------------|---------|
| 1            | 115        | 455          | 8265           | 14,17        | 19,50          | 3036,30        | 0,094        | 0,361       | Drop    |
| 2            | 107        | 405          | 7780           | 23,37        | 108,10         | 3036,30        | 0,406        | 0,361       | Valid   |
| 3            | 111        | 439          | 8201           | 28,30        | 242,30         | 3036,30        | 0,827        | 0,361       | Valid   |
| 4            | 108        | 418          | 7976           | 29,20        | 232,40         | 3036,30        | 0,780        | 0,361       | Valid   |
| 5            | 104        | 396          | 7687           | 35,47        | 230,20         | 3036,30        | 0,701        | 0,361       | Valid   |
| 6            | 119        | 499          | 8721           | 26,97        | 188,70         | 3036,30        | 0,659        | 0,361       | Valid   |
| 7            | 123        | 515          | 8948           | 10,70        | 128,90         | 3036,30        | 0,715        | 0,361       | Valid   |
| 8            | 112        | 442          | 8213           | 23,87        | 182,60         | 3036,30        | 0,678        | 0,361       | Valid   |
| 9            | 116        | 466          | 8496           | 17,47        | 178,80         | 3036,30        | 0,776        | 0,361       | Valid   |
| 10           | 108        | 420          | 7938           | 31,20        | 194,40         | 3036,30        | 0,632        | 0,361       | Valid   |
| 11           | 112        | 446          | 8213           | 27,87        | 182,60         | 3036,30        | 0,628        | 0,361       | Valid   |
| 12           | 111        | 443          | 8193           | 32,30        | 234,30         | 3036,30        | 0,748        | 0,361       | Valid   |
| 13           | 114        | 452          | 8317           | 18,80        | 143,20         | 3036,30        | 0,599        | 0,361       | Valid   |
| 14           | 114        | 452          | 8385           | 18,80        | 211,20         | 3036,30        | 0,884        | 0,361       | Valid   |
| 15           | 116        | 464          | 8493           | 15,47        | 175,80         | 3036,30        | 0,811        | 0,361       | Valid   |
| 16           | 119        | 487          | 8632           | 14,97        | 99,70          | 3036,30        | 0,468        | 0,361       | Valid   |
| 17           | 114        | 444          | 8209           | 10,80        | 35,20          | 3036,30        | 0,194        | 0,361       | Drop    |
| 18           | 112        | 440          | 8146           | 21,87        | 115,60         | 3036,30        | 0,449        | 0,361       | Valid   |
| 19           | 116        | 470          | 8450           | 21,47        | 132,80         | 3036,30        | 0,520        | 0,361       | Valid   |

## Lampiran 15

## Langkah Perhitungan Uji Validitas Pengembangan Karir disertai contoh no.1

|     |  |   |  |         |  |  |  |  |
|-----|--|---|--|---------|--|--|--|--|
| 1.  | Kolom $\Sigma X_t$   | = Jumlah skor total =   | 2151   |         |  |  |  |  |
| 2.  | Kolom $\Sigma X_t^2$   | = Jumlah kuadrat skor total =   | 157263                                       |         |  |  |  |  |
| 3.  | Kolom $\Sigma x_t^2$   | = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} =$   | $157263 - \frac{2151^2}{30} =$               | 3036,30 |  |  |  |  |
| 4.  | Kolom $\Sigma X$   | = Jumlah skor tiap butir =  | 115  |         |  |  |  |  |
| 5.  | Kolom $\Sigma X^2$   | = Jumlah kuadrat skor tiap butir<br>= $5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$<br>= 455  |  |         |  |  |  |  |
| 6.  | Kolom $\Sigma x^2$   | = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} =$   | $455 - \frac{115^2}{30} =$                   | 14,17   |  |  |  |  |
| 7.  | Kolom $\Sigma X.X_t$   | = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan<br>= $(5 \times 82) + (4 \times 73) + (4 \times 80) + \dots + (4 \times 61)$<br>= 8265 |  |         |  |  |  |  |
| 8.  | Kolom $\Sigma x.x_t$   | = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} =$   | $8265 - \frac{115 \times 2151}{30} =$        | 19,50   |  |  |  |  |
| 9.  | Kolom $r_{hitung}$   | = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} =$   | $\frac{19,50}{\sqrt{14,17 \cdot 3036,30}} =$ | 0,094   |  |  |  |  |
| 10. | Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop. |   |  |         |  |  |  |  |

## Lampiran 16

## Perhitungan kembali Hasil Uji Coba Pengembangan Karir

| No.              | Butir Pernyataan |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | X total | X total <sup>2</sup> |
|------------------|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|----------------------|
| Resp.            | 1                | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   | 16   | 17   |         |                      |
| 1                | 5                | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 73      | 5329                 |
| 2                | 4                | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 72      | 5184                 |
| 3                | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 2    | 65      | 4225                 |
| 4                | 4                | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 70      | 4900                 |
| 5                | 3                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 76      | 5776                 |
| 6                | 4                | 1    | 3    | 1    | 4    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 4    | 3    | 44      | 1936                 |
| 7                | 4                | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 4    | 3    | 48      | 2304                 |
| 8                | 5                | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 72      | 5184                 |
| 9                | 2                | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 62      | 3844                 |
| 10               | 5                | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 66      | 4356                 |
| 11               | 4                | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 77      | 5929                 |
| 12               | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 71      | 5041                 |
| 13               | 4                | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 69      | 4761                 |
| 14               | 3                | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    | 77      | 5929                 |
| 15               | 4                | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 62      | 3844                 |
| 16               | 4                | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 64      | 4096                 |
| 17               | 4                | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 2    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 72      | 5184                 |
| 18               | 3                | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 77      | 5929                 |
| 19               | 3                | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 5    | 57      | 3249                 |
| 20               | 4                | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 67      | 4489                 |
| 21               | 2                | 2    | 2    | 1    | 2    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 52      | 2704                 |
| 22               | 2                | 3    | 2    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 49      | 2401                 |
| 23               | 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 62      | 3844                 |
| 24               | 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 54      | 2916                 |
| 25               | 2                | 4    | 2    | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 58      | 3364                 |
| 26               | 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 56      | 3136                 |
| 27               | 5                | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 79      | 6241                 |
| 28               | 3                | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 5    | 3    | 5    | 3    | 3    | 5    | 3    | 4    | 60      | 3600                 |
| 29               | 3                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 56      | 3136                 |
| 30               | 4                | 2    | 2    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 53      | 2809                 |
| $\Sigma X$       | 107              | 111  | 108  | 104  | 119  | 123  | 112  | 116  | 108  | 112  | 111  | 114  | 114  | 116  | 119  | 114  | 112  | 1920    | 125640               |
| $\Sigma X_i^2$   | 405              | 439  | 418  | 396  | 499  | 515  | 442  | 466  | 420  | 446  | 443  | 452  | 452  | 464  | 487  | 444  | 440  |         |                      |
| $\Sigma X_i X_j$ | 6953             | 7340 | 7138 | 6873 | 7803 | 7997 | 7341 | 7593 | 7099 | 7346 | 7329 | 7433 | 7497 | 7590 | 7707 | 7327 | 7274 |         |                      |
| $S_i^2$          | 0,78             | 0,94 | 0,97 | 1,18 | 0,90 | 0,36 | 0,80 | 0,58 | 1,04 | 0,93 | 1,08 | 0,63 | 0,63 | 0,52 | 0,50 | 0,36 | 0,73 |         |                      |

## Lampiran 17

## Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

|   |                     |  |  |
|---|---------------------|--|--|
| 1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1   |                     |  |  |
| $S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$   |                     |  |  |
| $= \frac{405 - \frac{107^2}{30}}{30} = 0,78$  |                     |  |  |
| 2. Menghitung varians total   |                     |  |  |
| $S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$   |                     |  |  |
| $= \frac{125640 - \frac{1920^2}{30}}{30} = 92,00$   |                     |  |  |
| 3. Menghitung Reliabilitas  |                     |  |  |
| $r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$  |                     |  |  |
| $= \frac{17}{17-1} \left( 1 - \frac{12,91}{92,0} \right)$   |                     |  |  |
| $= 0,913$   |                     |  |  |
| Kesimpulan  |                     |  |  |
| Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa $r_{ii}$ termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki <b>reliabilitas yang sangat tinggi</b> |                     |  |  |
| Tabel Interpretasi  |                     |  |  |
| <b>Besarnya nilai r</b>   | <b>Interpretasi</b> |  |  |
| 0,800 - 1,000   | Sangat tinggi       |  |  |
| 0,600 - 0,799   | Tinggi              |  |  |
| 0,400 - 0,599   | Cukup               |  |  |
| 0,200 - 0,399   | Rendah              |  |  |

## Lampiran 18

### Kuesioner Final Kepuasan Kerja

#### Data Diri Responden

Nama :

No Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

#### Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang sesuai menurut anda
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:
 

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| <b>SS</b> : Sangat Setuju | <b>TS</b> : Tidak Setuju         |
| <b>S</b> : Setuju         | <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju |
| <b>RR</b> : Ragu-Ragu     |                                  |

| NO | PERNYATAAN   | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1  | Pekerjaan yang saya kerjakan tidak membosankan   |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam setiap pekerjaan yang berbeda                 |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan tantangan yang berarti                                      |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya memiliki pekerjaan yang menarik/ menyenangkan untuk dikerjakan  |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya senang pelaksanaan promosi karyawan dilaksanakan secara objektif oleh perusahaan                      |    |   |    |    |     |
| 6  | Perusahaan memberikan gaji yang adil kepada seluruh karyawan   |    |   |    |    |     |
| 7  | Saya senang melaksanakan pekerjaan yang bervariasi   |    |   |    |    |     |
| 8  | Saya senang melakukan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang tinggi                                    |    |   |    |    |     |
| 9  | Saya senang promosi yang saya dapatkan berdasarkan kemampuan yang saya miliki                              |    |   |    |    |     |
| 10 | Saya senang ketika pimpinan memberikan kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak ilmu dalam pekerjaan saya |    |   |    |    |     |
| 11 | Saya dan rekan kerja saya saling membantu satu sama lain   |    |   |    |    |     |
| 12 | Gaji yang saya terima sesuai dengan UMR ( Upah Minimum Regional)   |    |   |    |    |     |
| 13 | Saya senang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja                     |    |   |    |    |     |



|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak terlalu menarik/ menyenangkan                     |  |  |  |  |  |
| 15 | Pekerjaan saya tidak ,memberikan hal-hal baru  |  |  |  |  |  |
| 16 | Pimpinan saya dapat membantu secara teknis   |  |  |  |  |  |
| 17 | Rekan kerja saya memberikan masukan ketika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan           |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya diberi dukungan oleh atasan dalam mencapai rencana kerja dimasa depan                   |  |  |  |  |  |
| 19 | Pekerjaan yang saya kerjakan tidak terlalu menantang   |  |  |  |  |  |
| 20 | Pekerjan yang diberikan tidak memberikan kesempatan saya untuk belajar                       |  |  |  |  |  |
| 21 | Saya senang ditempatkan sesuai dengan keahlian saya  |  |  |  |  |  |
| 22 | Rekan kerja saya merupakan <i>patner</i> yang tidak saling membantu                          |  |  |  |  |  |
| 23 | Saya merasa puas perusahaan memberikan pekerjaan yang menantang                              |  |  |  |  |  |
| 24 | Saya senang dapat menjalin keakraban dengan rekan kera baik di dalam maupun diluar jam kerja |  |  |  |  |  |
| 25 | Perusahaan tidak memberikan gaji yang lebih baik dari perusahaan sejenis                     |  |  |  |  |  |
| 26 | Saya senang bila promosi perusahaan dilakukan secara transparan                              |  |  |  |  |  |
| 27 | Saya merasa atasan tidak memberikan dukungan disaat hasil kerja saya menurun                 |  |  |  |  |  |
| 28 | Rekan kerja saya sangat tidak bersahabat   |  |  |  |  |  |
| 29 | Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil kerja saya                 |  |  |  |  |  |



## Lampiran 20

## Data Indikator kepuasan kerja

| No | Indikator             | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean    | %      |
|----|-----------------------|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1  | Pekerjaan itu sendiri | 1    | 379  | 4530       | 12         | 377,50  | 19,92% |
|    |                       | 4    | 380  |            |            |         |        |
|    |                       | 7    | 378  |            |            |         |        |
|    |                       | 14   | 376  |            |            |         |        |
|    |                       | 3    | 371  |            |            |         |        |
|    |                       | 8    | 363  |            |            |         |        |
|    |                       | 19   | 388  |            |            |         |        |
|    |                       | 23   | 366  |            |            |         |        |
|    |                       | 2    | 372  |            |            |         |        |
|    |                       | 10   | 397  |            |            |         |        |
|    |                       | 15   | 378  |            |            |         |        |
|    |                       | 20   | 382  |            |            |         |        |
| 2  | Gaji                  | 6    | 375  | 1148       | 3          | 382,67  | 20,19% |
|    |                       | 12   | 391  |            |            |         |        |
|    |                       | 25   | 382  |            |            |         |        |
| 3  | Promosi               | 5    | 412  | 1969       | 5          | 393,80  | 20,78% |
|    |                       | 26   | 402  |            |            |         |        |
|    |                       | 9    | 398  |            |            |         |        |
|    |                       | 13   | 389  |            |            |         |        |
|    |                       | 21   | 368  |            |            |         |        |
| 4  | Pengawasan            | 16   | 355  | 1477       | 4          | 369,25  | 19,48% |
|    |                       | 18   | 362  |            |            |         |        |
|    |                       | 27   | 387  |            |            |         |        |
|    |                       | 29   | 373  |            |            |         |        |
| 5  | Rekan kerja           | 11   | 376  | 1860       | 5          | 372,00  | 19,63% |
|    |                       | 17   | 360  |            |            |         |        |
|    |                       | 22   | 375  |            |            |         |        |
|    |                       | 24   | 380  |            |            |         |        |
|    |                       | 28   | 369  |            |            |         |        |
|    |                       |      |      | 10984      | 29         | 1895,22 | 100%   |

## Lampiran 21

## Data Sub Indikator Kepuasan Kerja

| No | Indikator             | Sub Indikator              | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean   | %      |
|----|-----------------------|----------------------------|------|------|------------|------------|--------|--------|
| 1  | Pekerjaan itu sendiri | Menarik                    | 1    | 379  | 1513       | 4          | 378,25 | 10,00% |
|    |                       |                            | 4    | 380  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 7    | 378  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 14   | 376  |            |            |        |        |
|    |                       | Menantang                  | 3    | 371  | 1488       | 4          | 372,00 | 9,84%  |
|    |                       |                            | 8    | 363  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 19   | 388  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 23   | 366  |            |            |        |        |
|    |                       | Kesempatan untuk belajar   | 2    | 372  | 1529       | 4          | 382,25 | 10,11% |
|    |                       |                            | 10   | 397  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 15   | 378  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 20   | 382  |            |            |        |        |
| 2  | Gaji                  | Pantas atau adil           | 6    | 375  | 1148       | 3          | 382,67 | 10,12% |
|    |                       |                            | 12   | 391  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 25   | 382  |            |            |        |        |
| 3  | Promosi               | Dilakukan dengan jujur     | 5    | 412  | 814        | 2          | 407,00 | 10,76% |
|    |                       |                            | 26   | 402  |            |            |        |        |
|    |                       | Berdasarkan pada kemampuan | 9    | 398  | 1155       | 3          | 385,00 | 10,18% |
|    |                       |                            | 13   | 389  |            |            |        |        |
| 4  | Pengawasan            | Bantuan Teknis             | 16   | 355  | 355        | 1          | 355,00 | 9,39%  |
|    |                       | Dukungan moral             | 18   | 362  | 1122       | 3          | 374,00 | 9,89%  |
|    |                       |                            | 27   | 387  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 29   | 373  |            |            |        |        |
|    |                       |                            | 11   | 376  |            |            |        |        |
| 17 | 360                   |                            |      |      |            |            |        |        |
| 22 | 375                   |                            |      |      |            |            |        |        |
| 5  | Rekan kerja           | Menyenangkan               | 24   | 380  | 749        | 2          | 374,50 | 9,90%  |
|    |                       |                            | 28   | 369  |            |            |        |        |
|    |                       |                            |      |      |            |            | 10984  | 29     |

## Lampiran 22

### Perhitungan Kepuasan Kerja

#### Statistics

Kepuasan Kerja

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 95      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 115,62  |
| Median         |         | 116,00  |
| Mode           |         | 113     |
| Std. Deviation |         | 13,083  |
| Variance       |         | 171,174 |
| Range          |         | 55      |
| Minimum        |         | 86      |
| Maximum        |         | 141     |
| Sum            |         | 10984   |

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

a. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 141 - 86 \\
 &= 55
 \end{aligned}$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\
 &= 1 + (3,3) \log 95 \\
 &= 1 + (3,3) 1,98 \\
 &= 1 + 6,53 \\
 &= 7,53 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}
 \end{aligned}$$

## c. Panjang Kelas Interval

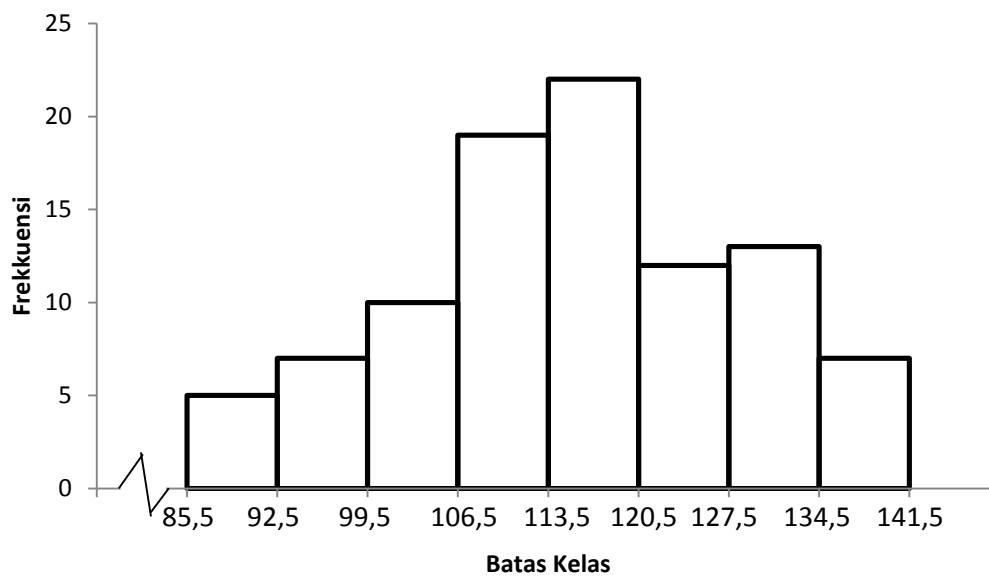
$$P = \frac{55}{8}$$

$$= 6,875 \text{ (ditetapkan menjadi 7)}$$

## d. Tabel Distribusi Frekuensi

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 86 – 92        | 85,5        | 92,5       | 5             | 5,3%          |
| 93 – 99        | 92,5        | 99,5       | 7             | 7,4%          |
| 100 – 106      | 99,5        | 106,5      | 10            | 10,5%         |
| 107 – 113      | 106,5       | 113,5      | 19            | 20,0%         |
| 114 – 120      | 113,5       | 120,5      | 22            | 23,2%         |
| 121 – 127      | 120,5       | 127,5      | 12            | 12,6%         |
| 128 – 134      | 127,5       | 134,5      | 13            | 13,7%         |
| 135 – 141      | 134,5       | 141,5      | 7             | 7,4%          |
| Jumlah         |             |            | 95            | 100%          |

Grafik Histogram Kepuasan Kerja



### Lampiran 23

## KUESIONER FINAL MOTIVASI KERJA

### Data Diri Responden

Nama :

No Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

### Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang sesuai menurut anda
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:
 

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| <b>SS</b> : Sangat Setuju | <b>TS</b> : Tidak Setuju         |
| <b>S</b> : Setuju         | <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju |
| <b>RR</b> : Ragu-Ragu     |                                  |

| NO | PERNYATAAN   | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1  | Saya bekerja untuk membahagiakan keluarga saya   |    |   |    |    |     |
| 2  | saya lebih terdorong bekerja ketika perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan saya                  |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya bekerja lebih giat untuk mencapai impian saya   |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya tidak bersemangat dalam bekerja karena perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup saya           |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya belajar lebih giat supaya naik jabatan  |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya bekerja untuk dapat memiliki apa yang saya inginkan   |    |   |    |    |     |
| 7  | Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya                                      |    |   |    |    |     |
| 8  | Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja   |    |   |    |    |     |
| 9  | Kebutuhan yang semakin komplek tidak membuat saya semangat dalam bekerja                                   |    |   |    |    |     |
| 10 | Peraturan yang jelas membuat saya terdorong untuk bekerja maksimal   |    |   |    |    |     |
| 11 | Saya menjadi kurang bersemangat bekerja ketika perusahaan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan saya |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Dengan adanya uang pensiun, karyawan tidak takut akan pemenuhan kebutuhan hidup dimasa yang akan datang                    |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya mematuhi peraturan sebagai tanggung jawab pekerjaan   |  |  |  |  |  |
| 14 | Dalam diri saya tidak terdapat dorongan untuk bekerja keras agar mendapatkan barang-barang saya inginkan                   |  |  |  |  |  |
| 15 | Memiliki hubungan yang harmonis oleh atasan mendorong saya bekerja lebih baik  |  |  |  |  |  |
| 16 | Pengakuan dari perusahaan tidak membuat saya giat dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
| 17 | Kondisi ruangan kerja yang tidak nyaman membuat saya tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjaa                  |  |  |  |  |  |
| 18 | Peraturan yang membingungkan membuat saya malas bekerja diperusahaan ini   |  |  |  |  |  |
| 19 | Saya tidak bersemangat bekerja karena perusahaan tidak memiliki sarana yang lengkap  |  |  |  |  |  |
| 20 | Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sudah saya capai diperusahaan ini membuat saya lebih terdorong untuk bekerja |  |  |  |  |  |
| 21 | Saya bekerja agar tidak bergantung diri kepada orang lain  |  |  |  |  |  |
| 22 | Saya malas bekerja karena ide-ide saya tidak pernah dihargai oleh perusahaan   |  |  |  |  |  |
| 23 | Peraturan di perusahaan ini membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja   |  |  |  |  |  |
| 24 | Pengakuan yang jelas atas status saya sebagai pekerja di perusahaan ini membuat saya mejadi semangat dalam bekerja         |  |  |  |  |  |
| 25 | Untuk mencapai prestasi yang tinggi saya bersedia mengerjakan tugas tambahan   |  |  |  |  |  |





## Lampiran 25

## Data Indikator Motivasi Kerja

| No | Indikator     | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean   | %      |
|----|---------------|------|------|------------|------------|--------|--------|
| 1  | Faktor Intern | 3    | 390  | 6247       | 17         | 367,47 | 51,16% |
|    |               | 4    | 284  |            |            |        |        |
|    |               | 9    | 365  |            |            |        |        |
|    |               | 12   | 401  |            |            |        |        |
|    |               | 21   | 341  |            |            |        |        |
|    |               | 1    | 411  |            |            |        |        |
|    |               | 6    | 385  |            |            |        |        |
|    |               | 14   | 392  |            |            |        |        |
|    |               | 2    | 383  |            |            |        |        |
|    |               | 6    | 355  |            |            |        |        |
|    |               | 11   | 376  |            |            |        |        |
|    |               | 20   | 363  |            |            |        |        |
|    |               | 22   | 331  |            |            |        |        |
|    |               | 25   | 392  |            |            |        |        |
|    |               | 7    | 369  |            |            |        |        |
| 16 | 394           |      |      |            |            |        |        |
| 24 | 315           |      |      |            |            |        |        |
| 2  | Faktor Ektern | 8    | 361  | 2807       | 8          | 350,88 | 48,84% |
|    |               | 15   | 317  |            |            |        |        |
|    |               | 17   | 359  |            |            |        |        |
|    |               | 19   | 316  |            |            |        |        |
|    |               | 10   | 343  |            |            |        |        |
|    |               | 13   | 374  |            |            |        |        |
|    |               | 18   | 381  |            |            |        |        |
| 23 | 356           |      |      |            |            |        |        |
|    |               |      |      | 9054       | 25         | 718,35 | 100%   |

## Lampiran 26

## Data Sub Indikator Motivasi Kerja

| No | Indikator     | Sub Indikator                          | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean    | %      |
|----|---------------|--|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1  | Faktor Intern | Keinginan untuk dapat hidup            | 3    | 390  | 1781       | 5          | 356,20  | 16,34% |
|    |               |  | 4    | 284  |            |            |         |        |
|    |               |  | 9    | 365  |            |            |         |        |
|    |               |  | 12   | 401  |            |            |         |        |
|    |               |  | 21   | 341  |            |            |         |        |
|    |               | Keinginan untuk dapat memiliki         | 1    | 411  | 1188       | 3          | 396,00  | 18,17% |
|    |               |  | 6    | 385  |            |            |         |        |
|    |               |  | 14   | 392  |            |            |         |        |
|    |               | Keinginan untuk memperoleh penghargaan | 2    | 383  | 2200       | 6          | 366,67  | 16,82% |
|    |               |  | 6    | 355  |            |            |         |        |
|    |               |  | 11   | 376  |            |            |         |        |
|    |               |  | 20   | 363  |            |            |         |        |
|    |               |  | 22   | 331  |            |            |         |        |
|    |               | Keinginan untuk memperoleh pengakuan   | 7    | 369  | 1078       | 3          | 359,33  | 16,48% |
| 16 | 394           |  |      |      |            |            |         |        |
| 24 | 315           |  |      |      |            |            |         |        |
| 2  | Faktor Ektern | Kondisi lingkungan kerja               | 8    | 361  | 1353       | 4          | 338,25  | 15,52% |
|    |               |  | 15   | 317  |            |            |         |        |
|    |               |  | 17   | 359  |            |            |         |        |
|    |               |  | 19   | 316  |            |            |         |        |
|    |               | Peraturan yang fleksibel               | 10   | 343  | 1454       | 4          | 363,50  | 16,67% |
|    |               |  | 13   | 374  |            |            |         |        |
|    |               |  | 18   | 381  |            |            |         |        |
|    |               |  | 23   | 356  |            |            |         |        |
|    |               |  |      |      | 9054       | 25         | 2179,95 | 100%   |

## Lampiran 27

### Perhitungan Motivasi Kerja

#### Statistics

Motivasi Kerja

|                |         |                 |
|----------------|---------|-----------------|
| N              | Valid   | 95              |
|                | Missing | 0               |
| Mean           |         | 95,31           |
| Median         |         | 95,00           |
| Mode           |         | 88 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation |         | 10,541          |
| Variance       |         | 111,108         |
| Range          |         | 47              |
| Minimum        |         | 70              |
| Maximum        |         | 117             |
| Sum            |         | 9054            |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

##### a. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$= 117 - 70$$

$$= 47$$

##### b. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

$$= 1 + (3,3) \text{ log } 95$$

$$= 1 + (3,3) 1,98$$

$$= 1 + 6,53$$

$$= 7,53 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}$$

c. Panjang Kelas Interval

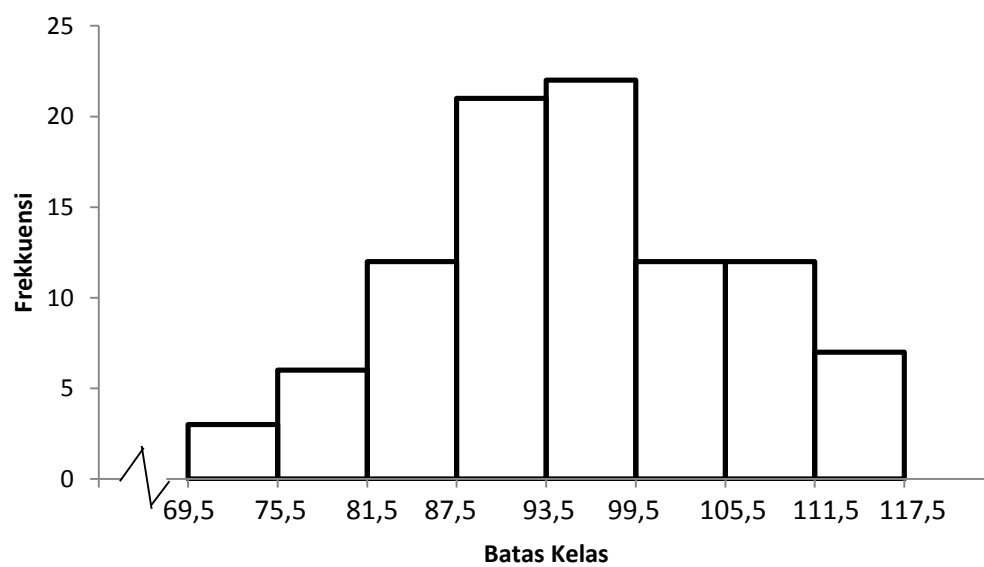
$$P = \frac{47}{8}$$

$$= 5,875 \text{ (ditetapkan menjadi 6)}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 70 – 75        | 69,5        | 75,5       | 3             | 3,2%          |
| 76 – 81        | 75,5        | 81,5       | 6             | 6,3%          |
| 82 – 87        | 81,5        | 87,5       | 12            | 12,6%         |
| 88 – 93        | 87,5        | 93,5       | 21            | 22,1%         |
| 94 – 99        | 93,5        | 99,5       | 22            | 23,2%         |
| 100 – 105      | 99,5        | 105,5      | 12            | 12,6%         |
| 106 – 111      | 105,5       | 111,5      | 12            | 12,6%         |
| 112 – 117      | 111,5       | 117,5      | 7             | 7,4%          |
| Jumlah         |             |            | 95            | 100%          |

**Grafik Histogram Motivasi Kerja**



## Lampiran 28

### KUESIONER FINAL PERKEMBANGAN KARIR

#### Data Diri Responden

Nama :

No Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

#### Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang sesuai menurut anda
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:
 

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| <b>SS</b> : Sangat Setuju | <b>TS</b> : Tidak Setuju         |
| <b>S</b> : Setuju         | <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju |
| <b>RR</b> : Ragu-Ragu     |                                  |

| NO | PERNYATAAN  | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Saya diberikan nasihat tentang jenjang karir yang dapat dicapai                                 |    |   |    |    |     |
| 2  | Atasan memberikan bimbingan kepada saya untuk mengembangkan karir                               |    |   |    |    |     |
| 3  | Atasan tidak memberikan nasihat mengenai jenjang karir yang dapat dicapai di perusahaan         |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan   |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya menempuh pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensi kerja                  |    |   |    |    |     |
| 6  | Mutasi tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karena akan mengalihkan permasalahan saja |    |   |    |    |     |
| 7  | Pendidikan yang saya peroleh mampu meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi                 |    |   |    |    |     |
| 8  | Atasan tidak memberikan bimbingan kepada saya dalam mengembangkan karir                         |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9  | Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya                        |  |  |  |  |  |
| 10 | Mutasi sangat bermanfaat bagi diri karyawan untuk belajar lebih giat                         |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya dibimbing oleh atasan dalam kegiatan yang ada diperusahaan                              |  |  |  |  |  |
| 12 | Pendidikan yang tinggi tidak menjamin mendapatkan posisi jabatan yang tinggi                 |  |  |  |  |  |
| 13 | Pelatihan yang saya ikuti tidak bermanfaat untuk perkembangan karir                          |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya menerima nasihat berupa informasi tentang kesempatan karir yang tersedia di perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 15 | Tingkat pendidikan bukan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan yang tinggi |  |  |  |  |  |
| 16 | Mutasi memberikan semnga kerja baru karyawan   |  |  |  |  |  |
| 17 | Kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan hanya membuang waktu     |  |  |  |  |  |





## Lampiran 30

## Data Indikator Pengembangan Karir

| No | Indikator                          | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean   | %      |
|----|------------------------------------|------|------|------------|------------|--------|--------|
| 1  | Eksposure                          | 10   | 277  | 903        | 3          | 301,00 | 32,99% |
|    |                                    | 16   | 355  |            |            |        |        |
|    |                                    | 6    | 271  |            |            |        |        |
| 2  | Mentor dan Sponsor                 | 2    | 299  | 1773       | 6          | 295,50 | 32,39% |
|    |                                    | 11   | 357  |            |            |        |        |
|    |                                    | 8    | 285  |            |            |        |        |
|    |                                    | 1    | 274  |            |            |        |        |
|    |                                    | 14   | 332  |            |            |        |        |
|    |                                    | 3    | 226  |            |            |        |        |
| 3  | Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh | 4    | 242  | 2527       | 8          | 315,88 | 34,62% |
|    |                                    | 9    | 288  |            |            |        |        |
|    |                                    | 13   | 363  |            |            |        |        |
|    |                                    | 17   | 363  |            |            |        |        |
|    |                                    | 5    | 267  |            |            |        |        |
|    |                                    | 7    | 314  |            |            |        |        |
|    |                                    | 12   | 349  |            |            |        |        |
|    |                                    | 15   | 341  |            |            |        |        |
|    |                                    |      |      | 5203       | 17         | 912,38 | 100%   |

## Lampiran 31

## Data Sub Indikator Pengembangan Karir

| No | Indikator                          | Sub Indikator            | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean    | %      |
|----|------------------------------------|--------------------------|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1  | Eksposure                          | Mutasi atau pemindahan   | 10   | 277  | 903        | 3          | 301,00  | 19,75% |
|    |                                    |                          | 16   | 355  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 6    | 271  |            |            |         |        |
| 2  | Mentor dan Sponsor                 | Bimbingan karir          | 2    | 299  | 941        | 3          | 313,67  | 20,59% |
|    |                                    |                          | 11   | 357  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 8    | 285  |            |            |         |        |
|    |                                    | Nasihat atau saran karir | 1    | 274  | 832        | 3          | 277,33  | 18,20% |
|    |                                    |                          | 14   | 332  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 3    | 226  |            |            |         |        |
| 3  | Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh | Program pelatihan        | 4    | 242  | 1256       | 4          | 314,00  | 20,61% |
|    |                                    |                          | 9    | 288  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 13   | 363  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 17   | 363  |            |            |         |        |
|    |                                    | Pendidikan               | 5    | 267  | 1271       | 4          | 317,75  | 20,85% |
|    |                                    |                          | 7    | 314  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 12   | 349  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          | 15   | 341  |            |            |         |        |
|    |                                    |                          |      |      | 5203       | 17         | 1523,75 | 100%   |

## Lampiran 32

### Perhitungan Pengembangan Karir

|                |         |                 |
|----------------|---------|-----------------|
| N              | Valid   | 95              |
|                | Missing | 0               |
| Mean           |         | 54,77           |
| Median         |         | 56,00           |
| Mode           |         | 57 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation |         | 13,066          |
| Variance       |         | 170,733         |
| Range          |         | 55              |
| Minimum        |         | 27              |
| Maximum        |         | 82              |
| Sum            |         | 5203            |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ )

a. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$= 82 - 27$$

$$= 55$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

$$= 1 + (3,3) \text{ log } 95$$

$$= 1 + (3,3) 1,98$$

$$= 1 + 6,53$$

$$= 7,53 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}$$

c. Panjang Kelas Interval

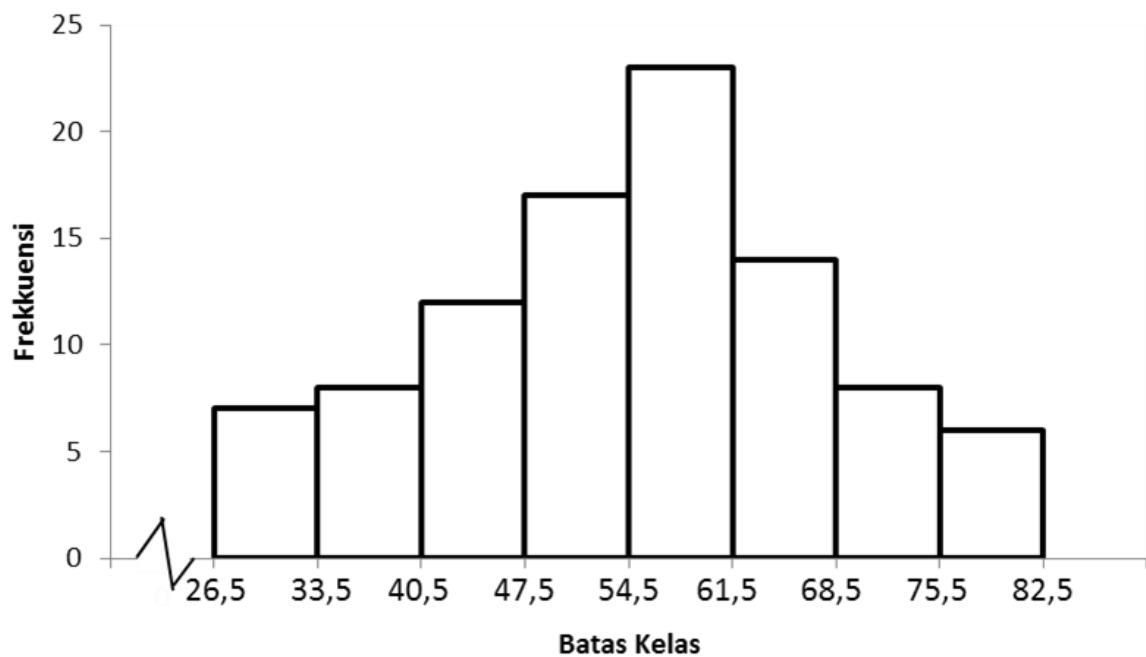
$$P = \frac{55}{8}$$

$$= 6,875 \text{ (ditetapkan menjadi 7)}$$

## d. Tabel Distribusi Frekuensi

| <b>Kelas Interval</b> | <b>Batas Bawah</b> | <b>Batas Atas</b> | <b>Frek. Absolut</b> | <b>Frek. Relatif</b> |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 27 – 33               | 26,5               | 33,5              | 7                    | 7,4%                 |
| 34 – 40               | 33,5               | 40,5              | 8                    | 8,4%                 |
| 41 – 47               | 40,5               | 47,5              | 12                   | 12,6%                |
| 48 – 54               | 47,5               | 54,5              | 17                   | 17,9%                |
| 55 – 61               | 54,5               | 61,5              | 23                   | 24,2%                |
| 62 – 68               | 61,5               | 68,5              | 14                   | 14,7%                |
| 69 – 75               | 68,5               | 75,5              | 8                    | 8,4%                 |
| 76 – 82               | 75,5               | 82,5              | 6                    | 6,3%                 |
| Jumlah                |                    |                   | 95                   | 100%                 |

Grafik Histogram Pengembangan Kari



## Lampiran 33

## Tes Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Kepuasan Kerja      | Motivasi Kerja      | Perkembangan Karir  |
|----------------------------------|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| N                                |                | 95                  | 95                  | 95                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 115,62              | 95,31               | 54,77               |
|                                  | Std. Deviation | 13,083              | 10,541              | 13,066              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,046                | ,053                | ,048                |
|                                  | Positive       | ,032                | ,047                | ,033                |
|                                  | Negative       | -,046               | -,053               | -,048               |
| Test Statistic                   |                | ,046                | ,053                | ,048                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup> | ,200 <sup>c,d</sup> | ,200 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

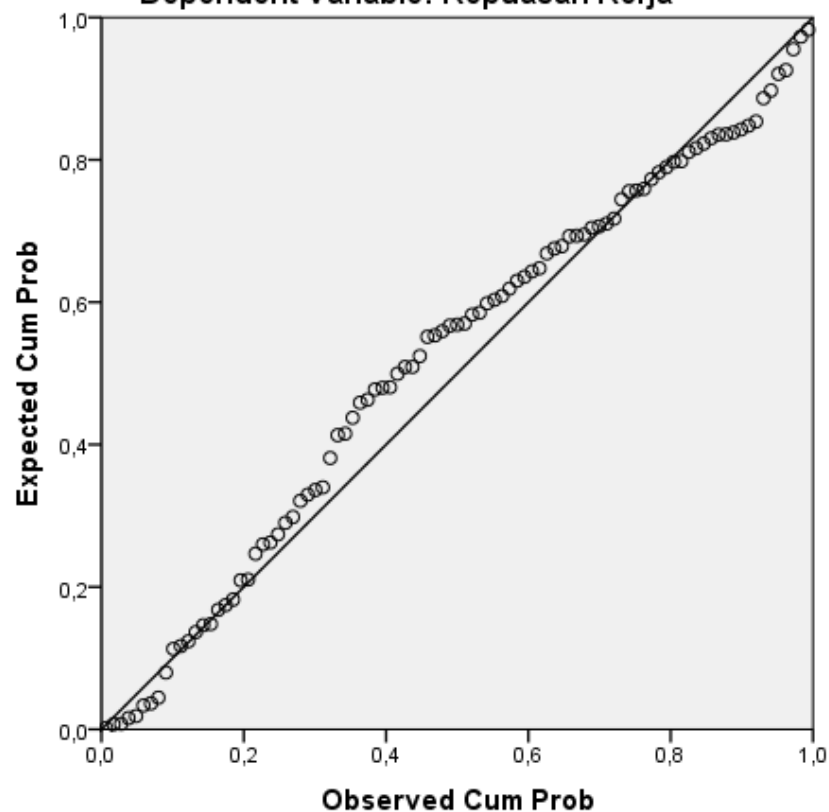
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



## Lampiran 34

## Tes Linieritas

## X1 dengan Y

ANOVA Table

|                                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja *<br>Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined)               | 11060,025      | 42 | 263,334     | 2,722  | ,000 |
|                                    |                | Linearity                | 5977,092       | 1  | 5977,092    | 61,787 | ,000 |
|                                    |                | Deviation from Linearity | 5082,932       | 41 | 123,974     | 1,282  | ,198 |
|                                    | Within Groups  |                          | 5030,333       | 52 | 96,737      |        |      |
|                                    | Total          |                          | 16090,358      | 94 |             |        |      |

## X2 dengan Y

ANOVA Table

|  |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja *<br>Perkembangan Karir | Between Groups | (Combined)               | 12081,608      | 53 | 227,955     | 2,331  | ,003 |
|  |                | Linearity                | 4354,438       | 1  | 4354,438    | 44,536 | ,000 |
|  |                | Deviation from Linearity | 7727,170       | 52 | 148,599     | 1,520  | ,084 |
|  | Within Groups  |                          | 4008,750       | 41 | 97,774      |        |      |
|  | Total          |                          | 16090,358      | 94 |             |        |      |

## Lampiran 35

## Uji Heterokedestisitas dan Multikolinieritas

## Correlations

|                |                         |                         | Unstandardized Residual | Motivasi Kerja | Perkembangan Karir |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------|--------------------|
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1,000                   | ,004           | ,039               |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .                       | ,967           | ,710               |
|                |                         | N                       | 95                      | 95             | 95                 |
|                | Motivasi Kerja          | Correlation Coefficient | ,004                    | 1,000          | ,467**             |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,967                    | .              | ,000               |
|                |                         | N                       | 95                      | 95             | 95                 |
|                | Perkembangan Karir      | Correlation Coefficient | ,039                    | ,467**         | 1,000              |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,710                    | ,000           | .                  |
|                |                         | N                       | 95                      | 95             | 95                 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Coefficientsa

| Model |                    | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
|       |                    | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Motivasi Kerja     | ,825                    | 1,212 |
|       | Perkembangan Karir | ,825                    | 1,212 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran 36

## Regrsi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 41,807                      | 9,156      |                           | 4,566 | ,000 |
|       | Motivasi Kerja     | ,590                        | ,105       | ,475                      | 5,614 | ,000 |
|       | Perkembangan Karir | ,322                        | ,085       | ,321                      | 3,799 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 7348,656       | 2  | 3674,328    | 38,670 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 8741,702       | 92 | 95,018      |        |                   |
|       | Total      | 16090,358      | 94 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Perkembangan Karir, Motivasi Kerja  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,676 <sup>a</sup> | ,457     | ,445              | 9,748                      |

a. Predictors: (Constant), Perkembangan Karir, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



## Lampiran 37

## Tabel Penentuan Sampel

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU  
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

| 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 38

## Tabel r

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

| N  | Taraf Signifikansi |       | N    | Taraf Signifikansi |       |
|----|--------------------|-------|------|--------------------|-------|
|    | 5 %                | 1 %   |      | 5 %                | 1 %   |
| 3  | 0,997              | 0,999 | 38   | 0,320              | 0,413 |
| 4  | 0,950              | 0,990 | 39   | 0,316              | 0,408 |
| 5  | 0,878              | 0,959 | 40   | 0,312              | 0,403 |
| 6  | 0,811              | 0,917 | 41   | 0,308              | 0,398 |
| 7  | 0,754              | 0,874 | 42   | 0,304              | 0,393 |
| 8  | 0,707              | 0,834 | 43   | 0,301              | 0,389 |
| 9  | 0,666              | 0,798 | 44   | 0,297              | 0,384 |
| 10 | 0,632              | 0,765 | 45   | 0,294              | 0,380 |
| 11 | 0,602              | 0,735 | 46   | 0,291              | 0,376 |
| 12 | 0,576              | 0,708 | 47   | 0,288              | 0,372 |
| 13 | 0,553              | 0,684 | 48   | 0,284              | 0,368 |
| 14 | 0,532              | 0,661 | 49   | 0,281              | 0,364 |
| 15 | 0,514              | 0,641 | 50   | 0,279              | 0,361 |
| 16 | 0,497              | 0,623 | 55   | 0,266              | 0,345 |
| 17 | 0,482              | 0,606 | 60   | 0,254              | 0,330 |
| 18 | 0,468              | 0,590 | 65   | 0,244              | 0,317 |
| 19 | 0,456              | 0,575 | 70   | 0,235              | 0,306 |
| 20 | 0,444              | 0,561 | 75   | 0,227              | 0,296 |
| 21 | 0,433              | 0,549 | 80   | 0,220              | 0,286 |
| 22 | 0,423              | 0,537 | 85   | 0,213              | 0,278 |
| 23 | 0,413              | 0,526 | 90   | 0,207              | 0,270 |
| 24 | 0,404              | 0,515 | 95   | 0,202              | 0,263 |
| 25 | 0,396              | 0,505 | 100  | 0,195              | 0,256 |
| 26 | 0,388              | 0,496 | 125  | 0,176              | 0,230 |
| 27 | 0,381              | 0,487 | 150  | 0,159              | 0,210 |
| 28 | 0,374              | 0,478 | 175  | 0,148              | 0,194 |
| 29 | 0,367              | 0,470 | 200  | 0,138              | 0,181 |
| 30 | 0,361              | 0,463 | 300  | 0,113              | 0,148 |
| 31 | 0,355              | 0,456 | 400  | 0,098              | 0,128 |
| 32 | 0,349              | 0,449 | 500  | 0,088              | 0,115 |
| 33 | 0,344              | 0,442 | 600  | 0,080              | 0,105 |
| 34 | 0,339              | 0,436 | 700  | 0,074              | 0,097 |
| 35 | 0,334              | 0,430 | 800  | 0,070              | 0,091 |
| 36 | 0,329              | 0,424 | 900  | 0,065              | 0,086 |
| 37 | 0,325              | 0,418 | 1000 | 0,062              | 0,081 |

## Lampiran 39

## Ftabel

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   |
| 91                     | 3.95                    | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92                     | 3.94                    | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100                    | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 101                    | 3.94                    | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 102                    | 3.93                    | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 103                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 104                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 105                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 106                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 107                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 108                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 109                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 110                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 111                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 112                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 113                    | 3.93                    | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 114                    | 3.92                    | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 115                    | 3.92                    | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 116                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |

## Lampiran 40

## t tabel

## Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

| 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   |
| 81      | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82      | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83      | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84      | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85      | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86      | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87      | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88      | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89      | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90      | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91      | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92      | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93      | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94      | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95      | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96      | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97      | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98      | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99      | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100     | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101     | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102     | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103     | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98328 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104     | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Mirsya Syamratul Fuadah lahir di Jakarta, 03 Oktober 1995. Bertempat tinggal di Jalan Menteng Wadas Selatan, Jakarta Selatan. Peneliti memulai pendidikan di SDN Muria 05 Pagi pada tahun 2001-2007. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di Mts. Fathimatul Amin pada tahun 2007-2010.

Kemudian peneliti menamatkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 43 Jakarta pada tahun 2010-2013. Saat ini peneliti dengan menyelesaikan pendidikan di Program S1 Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti memiliki pengalaman berorganisasi yaitu sebagai Bendahara Karang Taruna Kel. PasarManggis sebagai pada tahun 2010-2012. Peneliti juga memiliki pengalaman kerja yaitu, Praktik Kerja Lapangan di Bank Indonesia pada tahun 2015, serta pengalaman mengajar di SMK 31 Jakarta.