

**HUBUNGAN ANTARA PENILAIAN PRESTASI KERJA
DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT.
SUCACO, Tbk**

OCTARINA RIZKY UTAMI

8105097340



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

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA

JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2013

***THE CORRELATION PERFORMANCE APPRASIAL WITH
CAREER DEVELOPMENT OF THE EMPLOYEES PT SUCACO,
Tbk***

***Octarina Rizky Utami
8105097340***



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

***STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013***

ABSTRAK

OCTARINA RIZKY UTAMI, Hubungan Antara Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Sucaco, Tbk. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2013.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sucaco, Tbk, selama dua bulan terhitung sejak Mei 2013 sampai dengan Juni 2013. Tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan PT. Sucaco, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sucaco, Tbk. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian Produksi PT. Sucaco, Tbk sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana sebanyak 51 orang.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,108$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 51$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,124. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,98 < 1,94$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23,28 > 4,04$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0,568$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4,83$ dan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,568$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 32,21% yang menunjukkan bahwa 32,21% variasi pengembangan karir ditentukan oleh penilaian prestasi kerja.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja

ABSTRACT

OCTARINA RIZKY UTAMI, *The Correlation Between Performance Appraisal With Employee Career Development at PT. Sucaco, Tbk. Thesis, Jakarta. Studies Program Commerce Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, July 2013.*

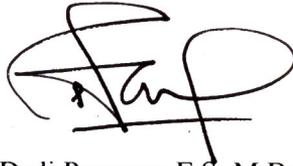
The research was conducted at PT. Sucaco, Tbk, for two months from April 2013 until July 2013. Purpose of this study is so obtain the propert knowledge to obtain empirical data and right facts, valid, and can be trusted and on relied the correlation between performance appraisal with employee career development at PT. Sucaco, Tbk. The research method used is survey method with the correlational approach. Population in this research is all of PT. Sucaco, Tbk employees, where as the possible populations who employees of Aviation Security (AVSEC) PT. Sucaco, Tbk, amounting to 60 people. The technique which is used in gathering the sample was simple random sampling about 51 people.

The resulting regression equation is $\hat{Y} = 39.73 + 0.841 X$. Test requirements analysis of the normality test error of estimated regression of Y on X to produce L_{count} liliefors test = 0.108, while the L_{table} for $n = 51$ at 0.05 significant level is 0.124. Because the $L_{count} < L_{table}$ then an error estimate of Y on X is normally distributed. Testing linearity of regression produces $F_{calculated} < F_{table}$ is $0.98 < 1.94$, so it was concluded that the linear equation regression. From test significance regression produces $F_{count} > F_{table}$, which is $23.28 > 4.04$, meaning that the regression equation is significant. Correlation coefficient of Pearson Product Moment generating $r_{xy} = 0,568$, then performed the test significance correlation coefficient using the t test and the resulting $t_{count} = 4,83$ and $T_{table} = 1,68$. It can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0.568$ is significant. The coefficient of determination obtained for 32,21% which shows that 32,21% of the variation of career development is determined by the performace appraisal.

Keywords: Career Development, Performance Appraisal

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Drs. Dedi Purwana E.S., M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 19531117 198203 2 001	Ketua		16 Juli 2013
2. <u>Dra. Rochyati</u> NIP. 19540403 198503 2 002	Sekretaris		16 Juli 2013
3. <u>Dra. Corry Yohana, M.M</u> NIP. 19590918 198503 2 011	Penguji Ahli		16 Juli 2013
4. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 19531002 198503 2 003	Pembimbing I		16 Juli 2013
5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, M.M, M.Si</u> NIP. 19651030 200012 1 001	Pembimbing II		16 Juli 2013

Tanggal Lulus: 15 Juli 2013

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 ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013

Yang membuat pernyataan



Octarina Rizky Utami

8105097340

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hadapi masa lalu tanpa penyesalan. Hadapi hari ini dengan tegar dan percaya diri. Siapkan masa depan dengan rencana yang matang dan tanpa rasa khawatir. -Hary Tanoesoedibjo

Tidak ada rahasia untuk sukses. Ini adalah hasil sebuah persiapan, kerja keras, dan belajar dari kesalahan.
Colin Powel

Maka Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), tetapkanlah bekerja keras (untuk urusan yang lain). -(Q.S. al-Insyirah)

Work Hard, Pray Hard! Positive, Persistence, Pray. -Tami

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT,
Shalawat serta salam teruntuk Nabi Muhammad SAW beserta Keluarga dan Sahabatnya.
Aku persembahkan skripsi ini khusus untuk Mama dan Papaku tercinta, yang telah memberikanku segalanya tanpa kurang satu hal pun, begitu banyak motivasi, materi dan kasih sayang yang tiada terkira.
Serta untuk seluruh keluarga, sahabat, dan teman-teman yang telah memberikan begitu banyak inspirasi dan semangat.
Thank you.

KATA PENGANTAR

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

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

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan, saran, dukungan, semangat, serta kebaikan dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan banyak berperan memberikan masukan dan saran yang membangun dan berguna bagi penulisan skripsi ini.
3. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Dedi Purwana E.S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Rochyati, selaku pembimbing akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuannya.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, kakak-kakak dan adik-adik tercinta, dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungannya baik secara moril dan materil.

9. Kepada karyawan PT. Sucaco, Tbk yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan Pendidikan Tata Niaga FE Angkatan 2009 dan teman-teman kelas A Non-Reguler semasa semester 1 yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungannya kepada peneliti dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Terima kasih.
11. Kepada Putrinda Dwi Rachmiarti selaku teman seperjuangan selama penelitian di PT. Sucaco, Tbk. Terima kasih.
12. Kepada seluruh teman-teman Orek FIK UNJ 2009 dan keluarga besar warung Tete Neneng atas doa, semangat dan dukungannya kepada peneliti dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Terima Kasih.

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

Jakarta, Juli 2013

Octarina Rizky Utami

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i	
ABSTRACT	ii	
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR HASIL PENELITIAN	iii	
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iv	
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v	
KATA PENGANTAR	vi	
DAFTAR ISI	viii	
DAFTAR TABEL	x	
DAFTAR GAMBAR	xi	
DAFTAR LAMPIRAN	xii	
BAB I	PENDAHULUAN	
A.	Latar Belakang Masalah	1
B.	Identifikasi Masalah	9
C.	Pembatasan Masalah	10
D.	Perumusan Masalah	10
E.	Kegunaan Penelitian	10
BAB II.	KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A.	Deskripsi Teoretis	
1.	Pengembangan Karir	11
2.	Penilaian Prestasi Kerja	24
B.	Kerangka Berpikir	31
C.	Perumusan Hipotesis	32
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	
A.	Tujuan Penelitian	33
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
C.	Metode Penelitian	34
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	35
E.	Instrumen Penelitian	
1.	Pengembangan Karir (Variabel Y)	
a.	Definisi Konseptual.....	36
b.	Definisi Operasional.....	36
c.	Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir	37
d.	Validasi Instrumen Pengembangan Karir	39
2.	Penilaian Prestasi Kerjas (Variabel X)	
a.	Definisi Konseptual.....	41
b.	Definisi Operasional.....	42
F.	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	42
G.	Teknik Analisis Data	
1.	Mencari Persamaan Regresi	43

2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	44
b. Uji Linearitas Regresi.....	44
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	46
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	46
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)...	
d. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Pengembangan Karir.....	49
2. Penilaian Prestasi Kerja	53
B. Analisis Data	
1. Persamaan Garis Regresi.....	55
2. Pengujian Persyaratan Analisis	56
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	58
C. Interpretasi Hasil Penelitian	60
D. Keterbatasan Penelitian	60

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	61
B. Implikasi.....	62
C. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir (Variabel Y) ...	38
Tabel III.2	Skala Penilaian Instrumen Pengembangan Karir.	38
Tabel III.3	Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi	45
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (Variabel Y).....	50
Tabel IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Pengembangan Karir	52
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X)	53
Tabel IV.4	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X....	56
Tabel IV.5	Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Pengembangan Karir dengan Penilaian Prestasi Kerja.....	57
Tabel IV.6	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Pengembangan Karir	51
Gambar IV.2	Grafik Histogram Penilaian Prestasi Kerja	54
Gambar IV.3	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841 X$	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	68
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian	69
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba Variabel Y	70
Lampiran 4	Skor Uji Coba Variabel Y	74
Lampiran 5	Perhitungan Analisis Butir Variabel Y	75
Lampiran 6	Data Perhitungan Validitas Variabel Y	76
Lampiran 7	Perhitungan Kembali Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y ...	77
Lampiran 8	Data Perhitungan Validitas Kembali Variabel Y	78
Lampiran 9	Perhitungan varians butir, varians total dan uji reliabilitas Variabel Y	79
Lampiran 10	Kuesioner Final Y	80
Lampiran 11	Data Mentah Variabel X	84
Lampiran 12	Data Mentah Variabel Y	85
Lampiran 13	Data Mentah Variabel X dan Y	86
Lampiran 14	Rekapitulasi Skor Total	87
Lampiran 15	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	88
Lampiran 16	Grafik Histogram Variabel Y	89
Lampiran 17	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	90
Lampiran 18	Grafik Histogram Variabel X	91

Lampiran 19	Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku	92
Lampiran 20	Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku	93
Lampiran 21	Perhitungan Persamaan Regresi	94
Lampiran 22	Grafik Persamaan Regresi	95
Lampiran 23	Tabel Untuk Menghitung Persamaan Regresi.....	96
Lampiran 24	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 39,73 + 0,841 X$	97
Lampiran 25	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841 X$	98
Lampiran 26	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran	99
Lampiran 27	Langkah-Langkah Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	100
Lampiran 28	Perhitungan JK (G)	101
Lampiran 29	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	102
Lampiran 30	Perhitungan Uji Kelinearan Regresi	103
Lampiran 31	Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi	104
Lampiran 32	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	105
Lampiran 33	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)...	106
Lampiran 34	Perhitungan Koefisien Determinasi	107
Lampiran 35	Skor Indikator Dominan Variabel Y	108
Lampiran 36	Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	109

Lampiran 37	Tabel Nilai-Nilai r Product Moment	110
Lampiran 38	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	111
Lampiran 39	Tabel Kurva Normal	112
Lampiran 40	Tabel Nilai-Nilai Untuk Distribusi t	113
Lampiran 41	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F	114
Lampiran 42	Daftar Nama Responden Uji Coba	117
Lampiran 43	Daftar Nama Responden Final.....	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan ketat di bidang usaha kegiatan publik dewasa ini mengharuskan setiap perusahaan, organisasi/.instansi memiliki karyawan yang berkualitas, karena karyawan merupakan pelaksana dari kegiatan usaha untuk mencapai tujuan terbaik dari perusahaan yang diolahnya. Gagal tidaknya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh faktor karyawan yang terlibat dalam usaha kerja sama karena perusahaan mencari karyawan yang diharapkan tidak hanya mampu bekerja sama tetapi harus mampu menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaannya. Maka dari itu setiap perusahaan perlu diadakannya pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir karyawan membutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan perusahaan maupun individu. Perencanaan karir diperlukan bagi para karyawan untuk selalu siap menggunakan kesempatan karir yang ada. Orang-orang sukses biasanya mengembangkan berbagai rencana karir dan kemudian berupaya untuk mencapai rencana-rencana mereka¹.

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), h. 121

Keinginan berkembangnya karir pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan salah satunya adalah faktor dalam diri dan faktor dari luar diri seseorang. Faktor tersebut antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan adalah sebuah dorongan sikap, tindakan, dan langkah, seorang karyawan untuk mencapai misi perusahaan dengan melakukan upaya-upaya efektif sehingga menghasilkan kinerja yang selaras dengan tujuan perusahaan².

Permasalahan tidak berkembangnya karir pada karyawan harus segera diatasi oleh diri karyawan itu sendiri dan perusahaan karena akan membenkan efek negatif bagi karyawan ataupun perusahaan. Beberapa faktor penting yang dapat menimbulkan tidak berkembangnya karir adalah sebagai berikut:

Motivasi kerja yang rendah dapat terjadi pada karyawan sehingga mengakibatkan tidak berkembangnya karir, hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar. Contoh motivasi kerja rendah terjadi pada karyawan PT. Bumi Sawindo Permai Desa Penyandingan Kecamatan Tanjung Agung. Di perusahaan ini motivasi kerja yang rendah di karenakan karyawan yang tidak merasa puas dengan upah atau hak yang mereka terima selama bekerja di perusahaan tersebut. upah yang diberikan pihak PT. Bumi Sawindo Permai Desa Penyandingan Kecamatan Tanjung Agung tersebut rendah dan jauh dari standar upah minimum, bagi usaha sektor perdagangan (PT. Bumi Sawindo Permai Desa Penyandingan Kecamatan Tanjung Agung termasuk sektor perdagangan hasil perkebunan) yaitu sebesar Rp. 974.216/Bulan, sedangkan upah bulanan yang diberikan pihak PT.

² <http://www.anneahira.coin/motivasi-keria-karvawan.htm>

Bumi Sawindo Permai Desa Penyandingan Kecamatan Tanjung Agung sebesar Rp. 780.000/bulan. Upah yang diterima itu rasanya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak ditambah dengan kebutuhan sehari-hari yang semakin meningkat.

Pemberian upah rendah tersebut berdampak pada motivasi kerja karyawan yang rendah dimana hal itu nampak ketika dalam pelaksanaan kerja para karyawan banyak yang mengeluh atas mekanisme upah yang ditetapkan, tidak bersemangat dalam bekerja dan merasa tidak adanya keadilan dari pihak PT. Bumi Sawindo Permai Desa Penyandingan Kecamatan Tanjung Agung dalam hal pengupahan sehingga kepuasan kerja tidak tercipta. Motivasi yang rendah itu berdampak pada perkembangan karir pada karyawan di perusahaan tersebut³.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan atau suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan dapat membantu karyawan untuk lebih mengembangkan prestasi dalam bekerjanya, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung maka prestasi dan produktivitas pada karyawan akan menurun.

Suasana kerja menyenangkan dan nyaman, tentunya bisa meningkatkan produktivitas karyawan. Tetapi jika ada salah satu hal mengganggu, otomatis bisa menurunkan gairah kerja, sikap buruk rekan kerja bisa jadi salah satu pemicu turunkan produktivitas kerja. Misalnya, jika rekan kerja tergolong pemaarah tentu bisa mempengaruhi suasana lingkungan kerja di sekitar anda. Hasil studi juga

³ <http://pengaruhmotivasiakerjakaryawan.blogspot.com/2012/05/pengaruh-upah-terhadap-motivasi-kerja.html>

menyimpulkan, 37 persen karyawan merasa sulit berkonsentrasi ketika ada rekan kerja yang sering, mengeluh atau marah. Sementara 36 persen dari responden mengatakan, mereka sering merasa jengkel ketika komputer rusak. Selahi itu 19 persen karyawan mengaku gairah kerja merosot ketika terlibat konflik atau gossip tidak sedap di kantor. Pemicu turunnya produktivitas kerja yang lain, seperti rekan kerja berbicara terlalu keras di telepon, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang minim, toilet kotor, dan buruknya sirkulasi udara di ruangan kerja⁴.

Sebagai contoh, terjadi di perusahaan PT. Sinar Sosro. PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan yang memproduksi minuman teh dalam botol. Botol yang digunakan untuk produk teh ini harus tetap berada dalam kondisi panas selama proses produksi dalam rangka menjaga higienitas produk, maka kondisi proses produksi pada perusahaan ini sangat panas. Oleh karena itu pada rantai produksi terasa sangat panas yang mengakibatkan ketidaknyamanan operator pada saat bekerja yang ditandai dengan kondisi fisik keringat yang berlebihan dan kondisi psikologis yang tidak nyaman. Rasa ketidaknyamanan tersebut berdampak pada prestasi kerja yang menurun sehingga karir karyawan tidak dapat berkembang di perusahaan PT. Sinar Sosro⁵.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah diadakannya latihan kerja. Latihan kerja dilakukan untuk mengarahkan pengembangan karir dan menguntungkan organisasi dan karyawan, pimpinan organisasi harus selalu mengadakan program latihan dan pengembangan bagi para

⁴ <http://www.kainsutera.comVgava-hidup/produktivitas-keria-maldn-menurun-dari-hari-ke-hari.html>

⁵ <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/22494>

karyawan. Disamping itu, perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karir. Sebaliknya, latihan kerja yang tidak dijalankan dengan baik bisa menjadi pemicu rendahnya kinerja karyawan dan tidak berkembangnya prestasi pada karyawan⁶.

Sebagai contoh, dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good governance) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (high cost economy). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Untuk mewujudkan SDM (PNS) yang profesional dan berkompentensi dengan pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka Pengembangan SDM berbasis kompetensi

⁶ <http://repository.mb.ipb.ac.id/942/>

merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik⁷. Dengan adanya latihan kerja yang dijalankan dengan baik maka prestasi karyawan akan meningkat dan seiring dengan itu karir karyawanpun akan berkembang, tetapi sebaliknya jika latihan kerja tidak dijalankan dengan baik maka SDM yang ada di dalam perusahaan tidak akan berkembang prestasi maupun karirnya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sikap atasan dan rekan sekerja. Pengembangan karir tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individual saja, contohnya sikap atasan dan rekan sekerja yang ada di perusahaan itu sendiri. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Dengan kata lain, orang yang demikian tidak dipakai di organisasi tersebut⁸.

Dilihat dari sebuah situs pencari kerja yang mencari tahu tentang faktor apa saja yang membuat seseorang betah bertahan di perusahaannya. Hasilnya, 20% menjawab, sikap menghargai dari atasan sangat penting, 17% berpendapat gaji adalah yang utama, dan 62% merasa hal yang paling membuat betah adalah pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari⁹.

Contoh sikap atasan dan rekan sekerja yang tidak cocok terjadi pada PT. Kertas Leces (KL) Kabupaten Probolinggo. PT KL ini tidak memproduksi sekitar 2

⁷ <http://harianggoro.mhs.narotama.ac.id/2012/06/19/Dengembangan-karier-pns-pegawai-nagri-siDil/>

⁸ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Sumbangan Mahasiswa, 2012), h. 167

⁹ <http://infocomcareer.com/?fuseaction=home.viewarticle&id=122>

tahun 1 bulan bahkan sudah hampir mati. Banyak karyawan yang nasibnya dipertaruhkan, karena tidak merasa nyaman dengan atasan dan rekan kerja yang ada di PT KL, maka mereka bekerja dengan rasa emosional jika ada salah satu yang merasa tidak cocok. Direktur utama PT KL terdahulu tidak dapat menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan, dan memotivasi rekan kerja mereka. Sebab, komunikasi antar rekan sekerja dalam beberapa hal akan membuat pekerjaan lebih efektif, begitupun sebaliknya. Sehingga bisa saling mengingatkan dan saling memotivasi. Melihat runtuhnya PT KL, maka Direktur Utama perusahaan ini digantikan oleh Budi Kusmarwoto yang diharapkan bisa memotivasi rekan kerja dan berkomunikasi dengan karyawan di PT KL ini¹⁰.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu pengembangan karir pada karyawan, karena prestasi kerja karyawan dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja. Pengaruh prestasi sangat jelas terlihat dalam menentukan karir di masa depan¹¹.

Di satu sisi terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi, tetapi di lain pihak terdapat pula karyawan yang memiliki prestasi kerja rendah. Walaupun dalam hal pemanfaatan fasilitas dan sarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sama. Bahkan ada beberapa karyawan yang sudah berpengalaman perlu juga belajar dan menyesuaikan diri dengan keadaan di

¹⁰ <http://radarlampung.co.id/read/nasional/54561-dahlan-pilih-kunjungi-pt-kl>

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sumbangan Mahasiswa, 2012), h. 168

perusahaan, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses.

Sebagai contoh, PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk mempunyai permasalahan mengenai prestasi kerja. Dalam perusahaan ini karyawan yang dipromosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak perlu bekerja sungguh-sungguh dan meraih prestasi kerja yang baik, sehingga prestasi kerja karyawan di perusahaan ini buruk. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan, serta banyaknya karyawan yang mencari kesempatan untuk berbincang dengan karyawan lainnya di saat bekerja dan ketika atasan tidak ada di tempat. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut, pada dasarnya terjadi karena karyawan kurang mendapat pengakuan atas hasil kerja karyawan, sehingga karir karyawan tidak berkembang. Karena itu PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk akhir-akhir ini menghadapi masalah karena harapan perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan. Hasil yang diperoleh perusahaan masih di bawah target yang telah direncanakan perusahaan. Dengan kata lain, produksi perusahaan tidak meningkat bahkan ada kecenderungan menurun¹².

Masalah kurangnya pengembangan karir juga terjadi pada karyawan di perusahaan Sucaco, Tbk Jakarta, banyak tindakan yang membuat karir karyawan

¹² m4spur.files.wordpress.com/2010/03/kasus-sikap-dan-kpuasan-kerja2.doc

pada perusahaan tersebut tidak berkembang sebagai contoh prestasi kerja karyawan tidak baik dikarenakan banyak karyawan yang selalu mencari kesempatan untuk berbincang dengan rekan sekerjanya saat jam kerja berlangsung, dan akhirnya pekerjaan yang dicapai tidak sesuai target.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya pengembangan karir adalah, motivasi kerja yang rendah, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, latihan kerja yang tidak dijalankan dengan baik, sikap atasan dan rekan sekerja yang tidak cocok, dan prestasi kerja yang buruk. Sehingga hal ini yang menarik peneliti untuk membahasnya lebih jauh.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah rendahnya pengembangan karir dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang rendah.
2. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.
3. Latihan kerja yang tidak dijalankan dengan baik.
4. Sikap atasan dan rekan sekerja yang tidak cocok.
5. Prestasi kerja yang tidak baik.

C. Pembatasan Masalah

Dari Identifikasi Masalah di atas, ternyata masalah pengembangan karir memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya masalah

"Hubungan antara Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Karyawan"

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : " Apakah terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan? "

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Peneliti, menambah wawasan berflkir dan pengetahuan tentang prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan.
2. Perusahaan, sebagai bahan informasi dan refrensi pada umumnya dan bagi para pimpinan dalam memberikan penilaian prestasi kerja untuk seobyektif mungkin sehingga pengembangan karier karyawan ke tingkat yang lebih tinggi dapat dicapai karyawan.
3. Universitas Negeri Jakarta, terutama untuk perpustakaan Fakultas Ekonomi yang digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah dan untuk mahasiswa sebagai

bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah prestasi kerja dengan pengembangan karir.

4. Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN
HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Pengembangan karir

Teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teori karir dengan teori pengembangan karir. Terlebih dahulu di bahas teori karir, berikutnya teori pengembangan karir.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Definisi-definisi karir dan pengembangan karir yang telah berkembang dan dibentuk oleh para pakar di Negara-negara dan badan Internasional, antara lain:

Menurut Jhon Ivancevich:

Carrer is the pattern of work-related experiences (e.g, job positions, job duties, decisions, anf subjective interpretations about -work-related events) and activities over the span of person's work life (Karir adalah pola pekerjaan-terkait pengalaman (seperti jabatan pekerjaan, tugas pekerjaan, keputusan, dan interpretasi subjektif mengenai pekerjaan terkait dengan peristiwa) serta aktivitas sepanjang perjalanan hidup pekerjaan seseorang)¹.

¹ Akhmad Subekhi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), p. 161

Menurut Mathis dan Jackson "Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya"².

Dari kedua teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah rangkaian pola pekerjaan serta aktivitas seseorang yang sudah ditempati sesuai dengan pengalaman yang terkait sepanjang perjalanan hidup pekerjaan seseorang.

Gutteridge dalam Bernandin dan Russel mendefinisikan karir sebagai:

The sequence of a person's work related activities and behaviors and associated attitudes, values, and aspiration over the span of one's life (Berarti urutan-urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang hidup seseorang)³.

Menurut Handoko:

Karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dilakoninya. Pekerjaan-pekerjaan dalam karir ini dapat saja merupakan realisasi dari rencana-rencana hidup seseorang atau mungkin merupakan sekedar 'nasib'⁴.

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah rencana-rencana dari kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang hidup seseorang yang telah maupun yang sedang mereka jalani.

Handoko mengatakan bahwa "Istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka"⁵.

² Ibid.

³ Joko Raharjo, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Platinum, 2013), p. 127

⁴ Ibid p. 127-128

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sumbangan Mahasiswa, 2012), p. 160

Singodimedjo mengatakan bahwa "Karier merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang"⁶.

Ruky mengatakan bahwa "Kemajuan karier sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan"⁷.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan karir adalah urutan kegiatan perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi untuk menunjukkan peranan dan kemajuan status karir mereka.

Menurut Gomes:

Dibutuhkan pengujian atas dua proses utama dalam memahami pengembangan karir yang direncanakan dan diselenggarakan oleh suatu organisasi. Kedua proses utama tersebut adalah *carrer planning* (perencanaan karir) dan *carrer management* (manajemen karir)⁸.

Gomes mengatakan bahwa:

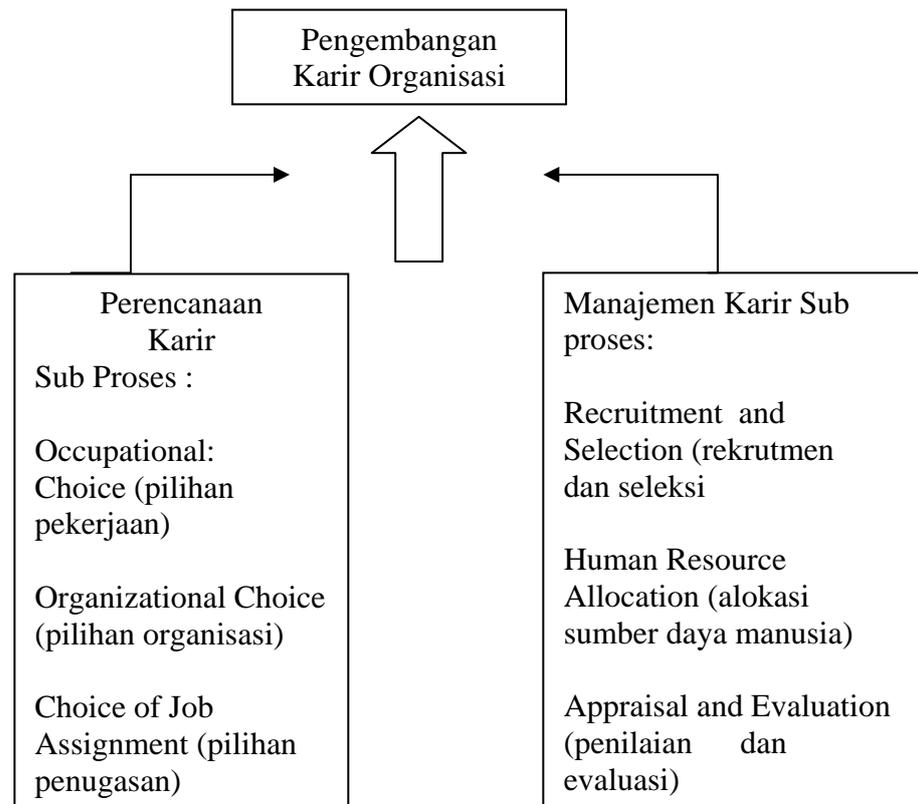
Pengembangan karir adalah *customers* yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir pada organisasi atau perusahaan. Proses pengembangan karir di dalamnya meliputi *career planning* (perencanaan karir) dan *career management* (manajemen karir)⁹.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid, p. 161

⁸ Ibid, p. 130

⁹ Joko Raharjo, op.cit, p. 132



Gomes mendefinisikan perencanaan karir dan pengembangan karir sebagai berikut:

- ✓ Carrer planning atau perencanaan karir adalah suatu proses yang berlangsung secara sadar dengan tujuan agar:
 - Menjadi tahu akan diri, peluang-peluang, hambatan-hambatan, akibat-akibat, dan pilihan-pilihan.
 - Teridentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir.
 - Tercapai tujuan-tujuan akhir tertentu melalui pemrograman kerja, pendidikan, pengalaman-pengalaman, pengembangan-pengembangan yang terkait dengan yang terkait sehingga dapat diberikan arah, waktu, dan berbagai urutan langkah yang terencana.
- ✓ Carrer managemenet atau manajemen karir adalah suatu proses yang sedang berlangsung yang dimulai dari penyiapan, pengimplementasian, dan monitoring atas rencana-rencana karir yang dilaksanakan oleh individu sendiri atau bersama-sama dengan system karir organisasi¹⁰.

¹⁰ Joko Raharjo, op.cit, p. 133

Maka dapat disimpulkan pengembangan karir adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang di dalamnya meliputi carrer planning (perencanaan karir) dan carrer management (manajemen karir).

Hadari Nawawi mengatakan bahwa pengembangan karir adalah, "Suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu"¹¹.

Hadari Nawawi mengatakan bahwa pengembangan karir adalah, "Perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan semakin menjadi matang"¹².

Hadari Nawawi mengatakan bahwa pengembangan karir adalah, "Usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan seorang pekerja"¹³.

Dari teori di atas, maka dapat disimpulkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan seorang pekerja selama masa kehidupan tertentu untuk perubahan nilai, sikap dan motivasi, hal ini dilakukan untuk pengembangan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan.

T. Hani Handoko Mengungkapkan pengembangan karir adalah, "Upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier"¹⁴.

¹¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), p. 289

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), p. 130-131

T. Hani Handoko dalam bukunya “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” menyebutkan bahwa suatu karir atau career adalah “Semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang”¹⁵.

Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani mengungkapkan pengembangan karir adalah “Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”¹⁶.

Maka, dapat disimpulkan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan.

Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk pengembangan karier atau kemajuan karir yang dalam kenyataannya bisa saja gagal. Sekali komitmen individu ini dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir hendaknya terbukti bermanfaat. Kegiatan itu mengandung beragam segi, yaitu sebagai berikut (Keith Davis dan Werther W.B):

- a. Kinerja Perusahaan
- b. Kegiatan yang diketahui umum
- c. Jaringan kerja
- d. Pengunduran diri
- e. Kesetiaan pada organisasi
- f. Mentor dan sponsor
- g. Bawahan sebagai kunci sukses
- h. Kesempatan berkembang¹⁷.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), p. 274.

¹⁷ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), p. 1%.

Pengembangan karir dimulai dari diri sendiri. Setiap orang harus menerima tanggung jawab pengembangan karirnya sendiri. Setelah komitmen dibuat barulah beberapa aksi pengembangan karir dilakukan, seperti:

- a. Job performance.
- b. Exposure
- c. Resignation
- d. Organization loyalty
- e. Mentor dan sponsor
- f. Key subordinates
- g. Growth opportunity¹⁸.

Menurut Hall:

Pengembangan karier adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang).¹⁹

Menurut Dessler:

Perencanaan dan pengembangan karir adalah proses yang disengaja dimana dengan melalui seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang memberikan sumbangan pada pemenuhan karir.²⁰

Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses pengalaman seseorang sepanjang hidup dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang.

¹⁸ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), p. 116. ISBN 978-602-8856-90-4

¹⁹ Edy Sutrisno, *op.cit*, p. 160-161

²⁰ Budi W. Soetjipto, T. Hani Handoko, *Paradigma Bant Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara books, 2002), P.

Menurut Sutanto:

Ada tiga faktor yang dianggap penting bagi sukses karier, antara lain dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, tanpa mengorbankan prinsip hidup; berani menghadapi risiko dan tantangan dengan penuh tanggung jawab; dan mampu berkomunikasi secara lancar dengan berbagai pihak²¹.

Handoko mengatakan bahwa "pengembangan karier seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi"²².

Dari kedua teori di atas maka dapat disimpulkan pengembangan tidak hanya tergantung pada usah individu saja karena tidak selalu sama dengan kepentingan organisasi, dan faktor-faktornya terdiri dari menempatkan diri secara tepat kondisi, tanpa mengorbankan prinsip hidup; berani menghadapi risiko dan tantangan dengan penuh tanggung jawab; dan mampu berkomunikasi secara lancar dengan berbagai pihak.

Jhon Ivancevich, seseorang melewati tahapan untuk menemukan kebutuhan dan harapannya untuk berkarir. Tahapan itu terdiri dari:

- a) Tahap pertama: para professional muda yang memasuki suatu organisasi
- b) Tahap kedua: pada tahap ini mereka memiliki kompetensi pada bidang tertentu.
- c) Tahap ketiga: Mereka sudah memiliki kemampuan peminatan dan bergaul dengan banyak orang keluar organisasi.
- d) Tahap keempat: Tidak semua dapat memasuki tahap keempat karakteristik yang membentuk sesuai dengan arah organisasi itu sendiri²³.

Berdasarkan teori di atas maka ada empat tahapan untuk menemukan kebutuhan dan harapan untuk berkarir yaitu awal seseorang memasuki suatu

²¹ Dr. H. Edy Sutrisno, op.cit, p. 158

²² Ibid, p. 164

²³ Akhmad Subekhi, MM, op.cit, p. 162

organisasi, lalu tahap selanjutnya mereka memiliki kompetensi pada bidang tertentu, selanjutnya mereka sudah memiliki kemampuan banyak, dan tahap terakhir mereka sudah bisa membentuk karakteristik sesuai dengan arah organisasi itu sendiri.

Menurut Gary Dessler, siklus karir adalah tahap-tahapan pengembangan karir seseorang. Siklus karir terdiri dari:

- a) Tahap pertumbuhan: periode dari lahir sampai usia 14 tahun, mengembangkan diri dengan cara berinteraksi.
- b) Tahap penjelajahan: usia 15 sampai 24 tahun, menjelajahi dan mencocokkan alternative kedudukan dengan minat dan kemampuannya.
- c) Tahap penetapan: usia 24 sampai dengan 44 tahun. Tahap ini terdiri dari sub-tahap percobaan, pemantapan dan krisis pertengahan karir.
- d) Tahap pemeliharaan: usia sekitar 45 sampai dengan 65 tahun, dimana periode ini mengamankan tempatnya dan dunia kerja.
- e) Tahap kemerosotan: periode ini banyak orang menghadapi prospek²⁴.

Transisi karir yang umum mulai memperoleh pekerjaan hingga meninggalkan/ kehilangan pekerjaan dapat juga disajikan ke dalam tabel berikut:

Tingkat Karir	Karir Awal	Karir Menengah	Karir Akhir	Akhir Karir
Kelompok Usia	20tahun	30-40 tahun	50 tahun	60-70 tahun
Kebutuhan	Mengenali minat, mengeksplorasi beberapa pekerjaan.	Mendahulukan karir, gaya hidup mungkin membatasi opsi-opsi, pertumbuhan dan kontribusi.	Memperbarui keterampilan, menetap, pemimpin, opini-opini dihargai.	Merencanakan pensiun, memeriksa minat-minat yang tidak berhubungan dengan kerja.
Kekhawatiran	Penghargaan eksternal, mendapatkan lebih banyak kemampuan.	Nilai-nilai, kontribusi, integritas, kesejahteraan.	Bimbingan, pelepasan, kelanjutan organisasi.	Pensiun, pekerjaan, paruh waktu.

²⁴ Ibid, p. 162-163

Pengembangan karir menurut Hadari Nawawi ada beberapa pengertian yaitu:

- a) Suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
- b) Perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/ peningkatan usianya akan semakin menjadi matang.
- c) Usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dan difokuskan pada peningkatan dan penambahan seorang pekerja²⁵.

Pengembangan karir adalah usaha peningkatan seorang pekerja dengan rangkain posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu dengan perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi.

Secara tradisional dalam Hadari Nawawi pengembangan karir meliputi:

- a) Perencanaan pengembangan karir tergantung sepenuhnya pada organisasi-organisasi/perusahaan secara berpihak.
- b) Pelaksanaan pengembangan tergantung sepenuhnya pada organisasi/perusahaan.
- c) Kontrol hasil pengembangan karir dilakukan secara ketat oleh organisasi/perusahaan.
- d) Pengembangan karir diartikan dan dilaksanakan melalui kegiatan promosi ke jenjang jabatan/posisi yang lebih tinggi²⁶.

Pengembangan karir berarti proses dimana adanya perencanaan pengembangan karir, pelaksanaan pengembangan, control hasil pengembangan karir dan kegiatan promosi ke jenjang jabatan/posisi yang lebih tinggi.

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan.

²⁵ Ibid, p. 167

²⁶ Akhmad Subekhi, op.cit, p. 167

Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup:

1. Exposure
2. Permintaan berhenti
3. Kesetiaan organisasional
4. Mentors dan sponsors
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh²⁷.

Menurut Gomes ada dua fokus utama dalam pengembangan karir, kedua fokus utama pengembangan karir tersebut adalah:

Fokus Internal dalam karir mengacu pada cara seseorang memandang karirnya. Dalam focus internal ini, seseorang perlu selalu dapat memandang karirnya secara positif. Fokus Ekstrenal yang menjadi pusat perhatian adalah kedudukan yang secara actual diduduki oleh seorang pekerja. Focus eksternal menyebabkan pengembangan karir seseorang perlu didukung oleh keadaan lingkungan ekstrenalnya²⁸.

Suatu perencanaan karir harus dilandasi penyusunan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang, guna mendukung peningkatan kariernya. Keberhasilan karir seseorang juga dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan formalnya.
- b. Pengalaman kerjanya.
- c. Sikap atasannya.
- d. Prestasi kerjanya.
- e. Bobot kerjanya.
- f. Adanya lowongan jabatan.
- g. Produktivitas kerjanya dan sebagainya²⁹.

²⁷ T. Hani Handoko, op. cit., p. 131-132. ISBN 979-503-222-4

²⁸ Joko Raharjo, op.cit, p. 129-130

²⁹ Kolonel Kal. (Purn.) Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2000), p. 78

Pengembangan karir harus mencakup kegiatan-kegiatan berupa exposure, permintaan berhenti, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsors, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan harus terfokus agar mencapai keberhasilan karir.

Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja selama masa kehidupan tertentu untuk perubahan nilai, sikap dan motivasi, hal ini dilakukan untuk pengembangan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir dapat diukur dengan indikator pengembangan karir yang pertama adalah exposure dengan sub indikator yaitu promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Indikator yang kedua adalah permintaan berhenti dengan sub indikator yaitu pengunduran diri apabila perusahaan tidak memberikan kesempatan karir yang banyak dan mereka berpindah-pindah perusahaan agar mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru. Indikator yang ketiga adalah kesetiaan organisasional dengan sub indikator yaitu keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan, masa kerja perusahaan, posisi yang diduduki saat ini dan profesional. Indikator yang keempat adalah mentors dan sponsors dengan sub indikator mentors yaitu bimbingan atau hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan dan sub indikator sponsors yaitu menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain. Indikator yang kelima adalah kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dengan sub indikator yaitu program latihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teori penilaian prestasi kerja dengan prestasi kerja. Terlebih dahulu di bahas teori penilaian, teori prestasi kerja, berikutnya teori penilaian prestasi kerja.

Setiap karyawan yang mengabdikan pada suatu perusahaan sudah pasti menginginkan prestasi kerjanya diakui oleh perusahaan, namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Menurut Andrew F. Sikula:

Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities or status of some object, person, or thing. (Penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda)³⁰.

Metode-metode penilaian menurut Edwin B. Flippo, Werther dan Davis serta Gary Dessler:

1. Penilaian secara kebetulan yang tidak sistematis
2. Penilaian secara kebetulan yang sistematis
3. Ranking (Penetapan ranking)
4. Perbandingan antar perorangan
5. Grading (penggolongan mutu)
6. Skala grafik
7. Daftar pertanyaan
8. Uraian dengan pilihan paksa
9. Behaviorally Anchored Rating Scale
10. Uraian³¹.

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), p. 87

³¹ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), p. 135

Dari kedua teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai dengan beberapa metode seperti ranking, grading, skala grafik, dll.

Landy dan rekan-rekannya mengemukakan bahwa penilaian prestasi akan terasa wajar dan tepat apabila:

1. Penilaian prestasi dilaksanakan secara periodik
2. Penilai memahami betul tingkat kinerja dari mereka yang dinilai
3. Ada kesempatan antar penilai dengan yang dinilai tentang tugas-tugas yang akan dilakukan
4. Penilai terlibat dengan karyawan dalam penentu rencana yang dapat digunakan untuk mengurangi kelemahan³².

Selanjutnya, Dipboye dan de Pontbriand berpendapat bahwa mereka yang dinilai akan mau menerima hasil penilaian maupun cara yang digunakan untuk melakukan penilaian apabila:

1. Mereka dilibatkan dalam menentukan kriteria penilaian
2. Ada penjelasan tentang adanya rencana dan tujuan melakukan penilaian
3. Mereka dinilai berdasarkan faktor-faktor yang relevan dengan pekerjaan mereka³³.

Maka, penilaian prestasi akan terasa wajar apabila penilaian prestasi dilaksanakan secara periodik, penilai memahami betul tingkat kinerja dari mereka yang dinilai. Dan cara yang digunakan untuk melakukan penilaian, apabila mereka dinilai berdasarkan faktor-faktor yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Lawler dan Porter mengatakan bahwa "Job performance adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya"³⁴.

³² Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004). p. 71

³³ Ibid.

Bernardin dan Russel mengatakan bahwa "Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu"³⁵.

Dari kedua teori di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh seseorang dari perbuatannya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Andrew F. Sikula:

Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potensial for development (Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan)³⁶.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan pada perusahaan.

Menurut Dale Yoder:

Personnel appraisals refers to the formal procedures used in working organizations to evaluate the personalities and contributions and potentials of group members. (Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai)³⁷.

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sumbangan Mahasiswa, 2012), p. 128

³⁵ Ibid.

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, p. 87

³⁷ Ibid, p. 88

Gary P. Lothan dan Kenneth N. Wexley menjelaskan bahwa "Penilaian prestasi kerja karyawan itu merupakan suatu "proses kunci" untuk suatu organisasi untuk tercapainya efektivitas organisasi"³⁸.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah prosedur untuk mengevaluasi pegawai untuk suatu organisasi mencapai efektivitasnya.

Menurut Cooper:

A general term copied to part or all of the conduct or activities of an organization over a period of time, often with reference to some standard such as past projected cost and efficiency base, management responsibility or accountability, or the like (Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat tercapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan)³⁹.

Dapat diartikan secara bebas, prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Edwin Flippo Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Masa kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu keterampilan dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan
3. Ketangguhan, tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja
4. Sikap, menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi kerja⁴⁰.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui masa kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

³⁸ Saditi Santudirat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), p. 76

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Edwin Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996)

Gary Dessler menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.
2. Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karir⁴¹.

Sementara itu, Werther dan Davis menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja, seperti uraian berikut:

- 1) Memperbaiki prestasi kerja.
- 2) Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi.
- 3) Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi).
- 4) Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf (staffing process deficiencies).
- 7) Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
- 8) Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
- 9) Mencegah adanya diskriminasi⁴².

Dari kedua teori di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting untuk memberikan informasi, memberikan peluang bagi karyawan dan proses perencanaan karir. Penilaian prestasi kerja juga mempunyai manfaat untuk memperbaiki prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, pertimbangan penempatan, menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan, membantu perencanaan dan pengembangan karir, mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf, untuk menganalisis informasi jabatan, mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan, dan mencegah adanya diskriminasi.

⁴¹ Justine T. Sirait, M.B.A, op.cit, p. 129

⁴² Ibid, p. 129-130

Penilaian prestasi terdiri dari tiga langkah/ tahapan, seperti dibawah ini:

1. Memberi batasan pekerjaan, berarti memastikan bahwa penilai dan yang dinilai sudah paham mengenai tugas dan standar kerja.
2. Menilai prestasi, berarti membandingkan prestasi actual pegawai dengan standar yang telah ditentukan.
3. Memberikan umpan balik (feed back) berarti prestasi pegawai dan kemajuannya didiskusikan dan rencana pengembangan dibuat⁴³.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja terdiri dari tiga langkah yaitu memberi batasan pekerjaan, menilai prestasi dan memberikan umpan balik (feed back).

Menurut Veithzal Rivai, Ella juvani Sagala:

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan, kemajuan karier sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis⁴⁴.

Menurut Abdurrahmat Fathoni:

Prestasi kerja yang memuaskan, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan⁴⁵.

Menurut John Soeprihanto:

Perencanaan dan pengembangan karier adalah suatu perencanaan dan pengembangan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut sehingga dapat

⁴³ Justine T. Sirait, op.cit, p. 133

⁴⁴ Veithzal Rivai, Ella juvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), p. 274

⁴⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006), p. 230

tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya⁴⁶.

Dari ketiga teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang memuaskan, pangkal tolak pengembangan karir seseorang. Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan, kemajuan karier sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianus Pabassing dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Karier Karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Jayapura", menyimpulkan bahwa :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempengaruhi perkembangan karier karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Agus Dharma bahwa cara pengukuran atau pelaksanaan standar dalam penilaian prestasi kerja, tenaga kerja atau karyawan tercakup dalam tiga hal, yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hasil jawaban responden yang diberikan kepada karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Jayapura berpendapat bahwa kuantitas, kualitas, ketepatan waktu yang menjadi indikator dari prestasi kerja mempengaruhi perkembangan karier karyawan⁴⁷.

Maka dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang positif antara prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan.

⁴⁶ John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2001), p. 65

⁴⁷ Yulianus Pabassing, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Karier Karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Jayapura*, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.3 No.3, 2005 : 124 - 130 (Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang)

Prestasi kerja adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai hasil pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja juga membutuhkan adanya penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sangat penting untuk memberikan informasi, memberikan peluang bagi karyawan dan proses perencanaan karir.

Pengukuran standar dalam prestasi kerja karyawan mencakup dalam tiga hal. Indikator pertama adalah kuantitas kerja, dengan sub indikator yaitu target yang ditetapkan organisasi, keahlian dan keterampilan. Indikator yang kedua adalah kualitas kerja, dengan sub indikator yaitu pelayanan, hubungan dengan sesama karyawan dengan atasan, dan dengan konsumen. Indikator ketiga adalah ketepatan waktu, dengan sub indikator yaitu kehadiran dalam perusahaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Kerangka Berpikir

Persaingan ketat di bidang usaha kegiatan publik dewasa ini mengharuskan setiap perusahaan, organisasi/.instansi memiliki karyawan yang berkualitas, karena karyawan merupakan pelaksana dari kegiatan usaha untuk mencapai tujuan terbaik dari perusahaan yang diolahnya. Gagal tidaknya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh faktor karyawan yang terlibat dalam usaha kerja sama karena perusahaan mencari karyawan yang diharapkan tidak hanya mampu bekerja sama tetapi harus mampu menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaannya. Maka dari itu setiap perusahaan perlu diadakannya pengembangan karir karyawan.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pengembangan karir membutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan perusahaan maupun individu. Perencanaan karir diperlukan bagi para karyawan untuk selalu siap menggunakan kesempatan karir yang ada.

Pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan salah satunya adalah faktor dalam diri dan faktor dari luar diri seseorang, seperti motivasi kerja, sikap atasan dan rekan sekerja, dan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut : "terdapat hubungan yang positif antara prestasi kerja dengan pengembangan karir". Sehingga, semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga pengembangan karir yang dimiliki karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan bagian Produksi PT Sucaco, Tbk.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Sucaco, Tbk yang beralamat di Jl Daan Mogot km 16, Jakarta Barat. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan bahwa di dalam perusahaan tersebut terdapat masalah mengenai pengembangan karir. Selain itu, karena faktor keterjangkauan, yaitu karena kesediaan perusahaan tersebut, khususnya dibagian Produksi, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama empat bulan, terhitung dari bulan Maret 2013 sampai dengan Juni 2013. Waktu tersebut merupakan

waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat mencurahkan perhatian pada pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”¹. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Sugiyono Metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur².

Korelasi berarti “Hubungan timbal balik”³. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (penilaian prestasi kerja)

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta.2010).h.3

² *Ibid*,h.12

³ Sutrisno. *Metodologi Research*. (Yogyakarta: Andi.2004). h.299

yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat (pengembangan karir) diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sucaco. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian Produksi yang berjumlah 60 orang dengan alasan setelah dilakukan survei awal, karyawan pada Sucaco mengalami tingkat pengembangan karir yang rendah.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁵.

Sampel diambil sebanyak 51 orang karyawan bagian Produksi, berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Issac dan Michael dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5 %. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki

⁴ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, *Op.cit*, h. 117

⁵ *Ibid.* h.118

kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu, dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Prestasi Kerja (variabel X) dan Pengembangan Karir (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja selama masa kehidupan tertentu untuk perubahan nilai, sikap dan motivasi, hal ini dilakukan untuk pengembangan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan.

b. Definisi Operasional

Pengembangan karir dapat diukur dengan indikator pengembangan karir yang pertama adalah exposure dengan sub indikator yaitu promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Indikator yang kedua adalah permintaan berhenti dengan sub indikator yaitu pengunduran diri apabila perusahaan tidak memberikan kesempatan karir yang banyak dan mereka berpindah-pindah perusahaan agar mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru. Indikator yang ketiga adalah kesetiaan organisasional dengan sub indikator yaitu

keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan, masa kerja perusahaan, posisi yang diduduki saat ini dan profesional. Indikator yang keempat adalah mentors dan sponsors dengan sub indikator mentors yaitu bimbingan atau hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan dan sub indikator sponsors yaitu menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain. Indikator yang kelima adalah kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dengan sub indikator yaitu program latihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Bentuk instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan model skala likert.

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 yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1**Kisi-Kisi Instrumen Pengembangan Karir (Variabel Y)**

Indikator	Sub Indikator	No Item Uji Coba	Drop	Valid	No Item Final
Exposure	Promosi	1, 2, 3, 4	4	1, 2, 3	1,2,3
	Transfer	5, 6, 7	5	6, 7	4,5
Permintaan berhenti	Pengunduran diri	8, 9, 10, 11, 12, 13	8	9, 10, 11, 12, 13	6,7,8,9,10
Kesetiaan organisasional	Keinginan untuk tetap bekerja	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	-	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	11,12,13,14,15, 16,17
Mentors dan sponsors	Bimbingan	21, 22, 23, 24	-	21, 22, 23, 24	18,19,20,21
Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	Program latihan	25, 26	25	26	22
	Penambahan gelar	27, 28	-	27, 28	23,24
	Pengambilan kursus	29	-	29	25

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban.

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 2**Skala Penilaian Instrumen Pengembangan Karir**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Pengembangan Karir

Proses pengembangan instrumen pengembangan karir dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel pengembangan karir terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel pengembangan karir sebagaimana tercantum pada tabel III.1. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada 30 karyawan bagian Office PT Sucaco, tbk.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi

antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 6$$

Dimana :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor butir dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop* (Proses perhitungan pada lampiran 5).

Berdasarkan perhitungan tersebut dari nomor pernyataan setelah divaliditaskan terdapat 4 butir yang *drop*, sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 25 butir pernyataan. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad ^7$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad ^8$$

Dimana : S_t^2 = Simpangan baku
 n = Jumlah populasi
 $\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X
 $\sum Xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil reliabilitasnya sebesar 0,836. Dengan demikian instrument yang berjumlah 25 butir pernyataan akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel pengembangan karir.

⁷ *Ibid.* 89

⁸ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350

2. Penilaian Prestasi Kerja (Data Sekunder)

a. Definisi Konseptual

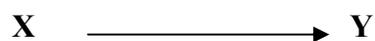
Prestasi kerja adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai hasil pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja juga membutuhkan adanya penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sangat penting untuk memberikan informasi, memberikan peluang bagi karyawan dan proses perencanaan karir.

b. Definisi Operasional

Pengukuran standar dalam prestasi kerja karyawan mencakup dalam tiga hal. Indikator pertama adalah kuantitas kerja, dengan sub indikator yaitu target yang ditetapkan organisasi, keahlian dan keterampilan. Indikator yang kedua adalah kualitas kerja, dengan sub indikator yaitu pelayanan, hubungan dengan sesama karyawan dengan atasan, dan dengan konsumen. Indikator ketiga adalah ketepatan waktu, dengan sub indikator yaitu kehadiran dalam perusahaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

F. Konstelasi Hubungan antara Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Prestasi Kerja) dengan variabel Y (Pengembangan Karir). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Penilaian Prestasi Kerja

Variabel Terikat (Y) : Pengembangan Karir

—————→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX^9$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel terikat

X : variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

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

$$b = \frac{\sum xy^{10}}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\text{Dimana : } \sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}$$

⁹Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h.315

¹⁰*Ibid.*

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

2. Uji Persyaratan Analisis :

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

Digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05

- **Hipotesis Statistik :**

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi Normal

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

- **Kriteria Pengujian :**

Terima H_0 jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_0 jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur ini adalah ($Y - \hat{Y}$)

b. Uji Linieritas Regresi

- **Hipotesis Statistik :**

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$$

- **Kriteria Pengujian :**

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi non linier.

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier.

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.3 berikut ini.¹¹

Tabel III.3
DAFTAR ANALISIS VARIANS (ANAVA)
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

Sumber Varians	DK	Jumlah Kuadrat	Rata-rata jumlah kuadrat (RJK)	F hitung	F tabel
Total (T)	N	$\sum Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$	-	-	-
Regresi (b/a)	1	b. $\sum xy$	$\frac{JK(b/a)}{db(b/a)}$	*) $\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(1, n-2)}$
Residu (S)	n-2	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(S)}{N-2}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	$JK(S) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	ns) $\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(k-2, n-k)}$
Galat (G)	n-k	$\sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}$	$\frac{JK(G)}{n-k}$		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti
ns) Persamaan regresi linier

¹¹Ibid, h.332

3. Uji Hipotesis

1) Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berarti atau tidak berarti.

- **Hipotesis Statistik :**

$$H_0: \beta \leq 0$$

$$H_a: \beta > 0$$

- **Kriteria Pengujian :**

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

2) Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan produk koefisien korelasi (r_{xy}) menggunakan rumus Product Moment dari Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad ^{12}$$

Keterangan:

r_{xy} : tingkat keterkaitan hubungan

x : skor dalam sebaran X

y : skor dalam sebaran Y

¹² Sugiyono, *op.cit*, h.212

3) Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad ^{13}$$

Keterangan :

t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi
 r = koefisien korelasi product moment
 n = banyaknya data

- **Hipotesis Statistik :**

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

- **Kriteria Pengujian :**

Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka koefisien korelasi signifikan

Terima H_0 jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Jika H_0 ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif.

¹³*Ibid*, h.216

4) Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \text{ }^{14}$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

¹⁴ Djali dan Pudji Muljono, *op.cit*, h.38.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

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

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas dan pengembangan karir sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Pengembangan Karir (Variabel Y)

Pengembangan Karir memiliki 25 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrumen terbagi ke dalam lima indikator, yaitu Exposure, Permintaan berhenti, Kesetiaan organisasional, Mentors dan sponsors, Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Dimana exposure dengan sub indikator yaitu promosi, transfer. Indikator yang kedua adalah permintaan berhenti dengan sub indikator yaitu pengunduran diri apabila perusahaan tidak memberikan kesempatan

karir pada karyawan. Indikator yang ketiga adalah kesetiaan organisasional dengan sub indikator yaitu keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Indikator yang keempat adalah mentors dan sponsors dengan sub indikator mentors yaitu bimbingan atau hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan. Indikator yang kelima adalah kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dengan sub indikator yaitu program latihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar.

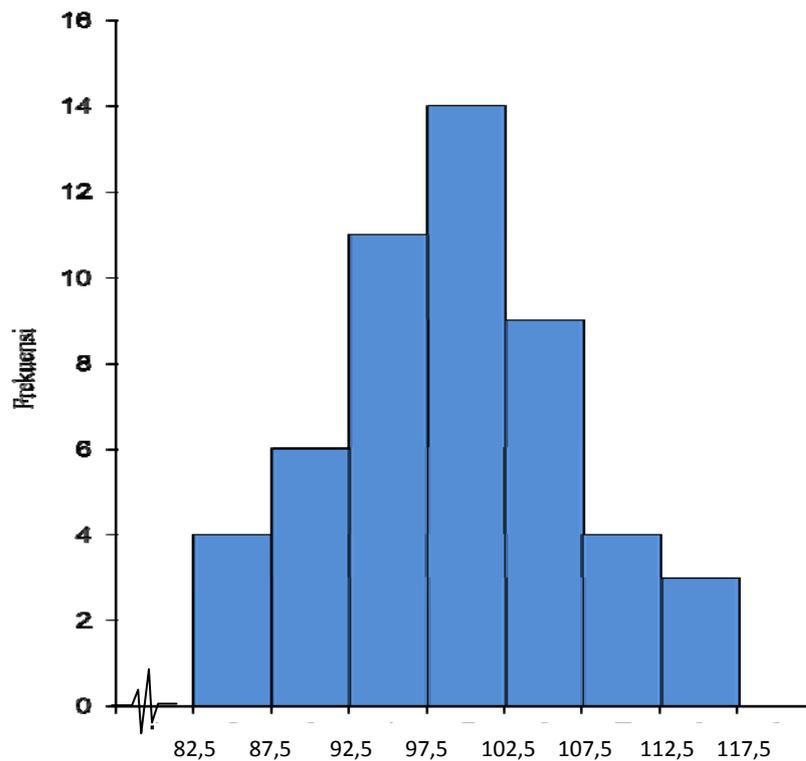
Data pengembangan karir diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala Likert sebanyak 25 pernyataan yang diisi oleh 51 Karyawan PT. Sucaco, Tbk yang mengalami pengembangan karir. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 83 dan skor tertinggi adalah 117, jumlah skor adalah 5,048, sehingga rata-rata skor pengembangan karir (\bar{Y}) sebesar 98,84, varians (S^2) sebesar 60,535 dan simpangan baku (S) sebesar 7,780 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 20 Halaman 93).

Distribusi frekuensi data pengembangan karir dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 34, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 5 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 Halaman 88).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
83 - 87	82,5	87,5	4	7,8%
88 - 92	87,5	92,5	6	11,8%
93 - 97	92,5	97,5	11	21,6%
98 - 102	97,5	102,5	14	27,5%
103 - 107	102,5	107,5	9	17,6%
108 - 112	107,5	112,5	4	7,8%
113 - 117	112,5	117,5	3	5,9%
Jumlah			51	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel pengembangan karir, yaitu 14 yang terletak pada interval ke 4 yakni antara 98-102 dengan frekuensi relatif sebesar 27,5%. Sementara, frekuensi terendahnya, yaitu 3 yang terletak pada interval ke 7, yakni antara 113-117 dengan frekuensi relatif 5,9%. Untuk mempermudah penafsiran data pengembangan karir, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV. 1
Grafik Histrogram Pengembangan Karir (Variabel Y)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel pengembangan karir terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator kesetiaan terhadap organisasi sebesar 21,10%. Sedangkan, indikator peluang untuk tumbuh memiliki skor terendah, yaitu sebesar 19,43%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 35 Halaman 108).

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Pengembangan Karir

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Exposure	1	188	980	5	196,00	19,53%
		2	192				
		3	188				
		4	208				
		5	204				
2	Permintaan berhenti	6	199	1017	5	203,40	20,27%
		7	197				
		8	207				
		9	208				
		10	206				
3	Kesetiaan terhadap organisasi	11	217	1482	7	211,71	21,10%
		12	216				
		13	207				
		14	212				
		15	213				
		16	211				
		17	206				
4	Mentor dan sponsor	18	206	789	4	197,25	19,66%
		19	191				
		20	199				
		21	193				
5	Peluang untuk tumbuh	22	197	780	4	195,00	19,43%
		23	186				
		24	207				
		25	190				
	Total			5048	25	1003,36	100%

2. Data Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X)

Data penilaian prestasi kerja karyawan diperoleh melalui data langsung yang didapatkan dari bagian produksi PT. Sucaco, Tbk selama satu bulan. Dari data tersebut diperoleh nilai terendah yaitu 57 sedangkan nilai tertinggi yaitu 82. Rata-rata variabel Y diperoleh sebesar 70,29, varians (S^2) sebesar 27,572 dan simpangan baku sebesar 5,251 (Proses perhitungan terlihat pada lampiran 20 halaman 93).

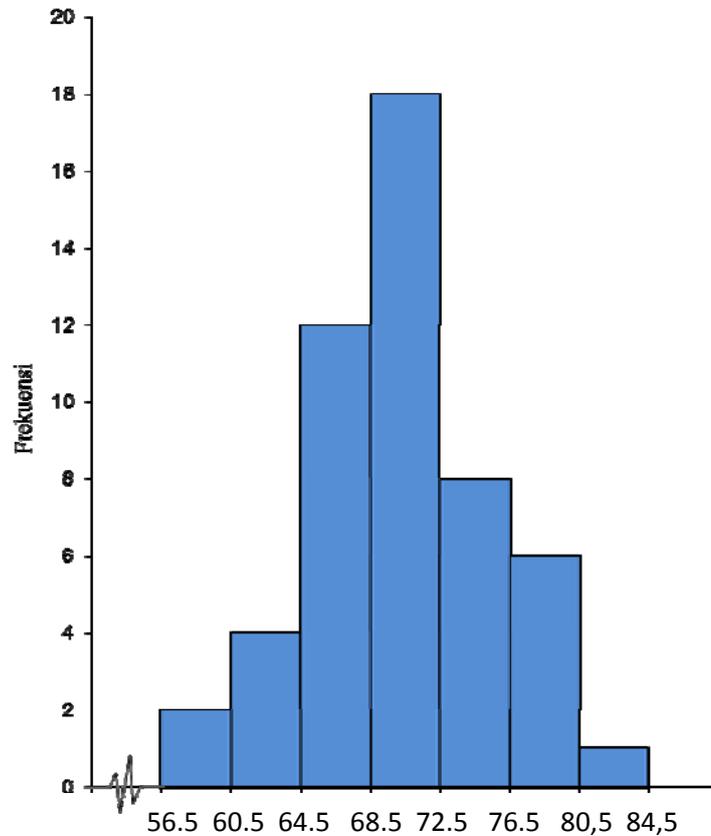
Distribusi frekuensi data penilaian prestasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.2, di mana rentang skor adalah 25, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17 halaman 90).

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
57 - 60	56,5	60,5	2	3,9%
61 - 64	60,5	64,5	4	7,8%
65 - 68	64,5	68,5	12	23,5%
69 - 72	68,5	72,5	18	35,3%
73 - 76	72,5	76,5	8	15,7%
77 - 80	76,5	80,5	6	11,8%
81 - 84	80,5	84,5	1	2,0%
Jumlah			51	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel penilaian prestasi kerja, yaitu 18 yang terletak pada interval ke 4, yakni antara 69-72 dengan frekuensi relatif sebesar 35,3%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval ke 7 yakni antara 81-84 dengan frekuensi relatif 2,0%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja karyawan, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.2:
Grafik Histogram Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X)

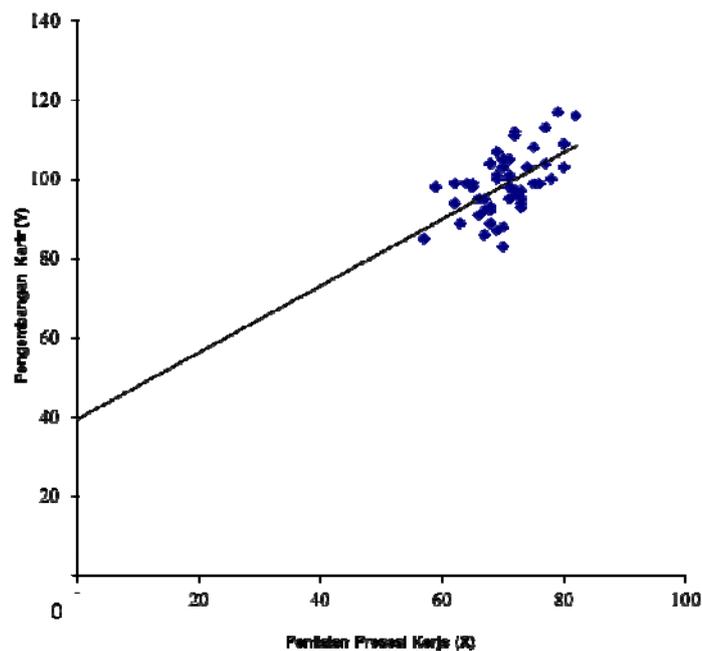
B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,841 dan menghasilkan konstanta sebesar 39,73. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor penilaian prestasi kerja (X) akan

mengakibatkan kenaikan pengembangan karir (Y) sebesar 0,841 skor pada konstanta 39,73 (proses perhitungan pada lampiran 21 Halaman 94).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



Gambar IV.3
Persamaan Garis $\hat{Y} = 39,73 + 0,841 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji lilliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 51 orang dengan kriteria pengujian

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

Hasil perhitungan uji lilliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,108$ sedangkan $L_t = 0,124$. Ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran 26 Halaman 99). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.7, sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.108	0.124	Terima Ho	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 20$ dan dk penyebut $(n-k) = 29$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,98$ sedangkan $F_{tabel} = 1,94$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier (Proses penrhitungan terdapat pada lampiran 30 Halaman 103)

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu diterima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 23,28 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,04. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 23,28 > F_{tabel} 4,04, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 29 Halaman 102). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.5
Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi
Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir
 $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	51	501295,00			
Regresi (a)	1	498268,25			
Regresi (b/a)	1	974,98	974,98	23,28	*) 4,04
Sisa	49	2051,76	41,87		
Tuna Cocok	20	829,48	41,47	0,98	ns) 1,94
Galat Kekeliruan	29	1222,28	42,15		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena F_{hitung} (23,28) > F_{tabel} (4,04)
 ns) Persamaan regresi linear karena F_{hitung} (0,98) < F_{tabel} (1,94)

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0.568$ (Proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 32 Halaman 105). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.8

Tabel IV.6
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0.568	32,21%	4,83	1,68

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $4,83 > 1,68$

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagaimana terlihat pada tabel IV.9 di atas diperoleh $t_{hitung} = 4,83 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,568$ adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir. Koefisien determinasi $r_{xy} = (0,568^2) = 0,3221$ berarti sebesar 32,21% pengembangan karir Karyawan PT. Sucaco, Tbk ditentukan oleh penilaian prestasi kerja (Proses perhitungan pada lampiran 34 Halaman 107).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada Karyawan PT. Sucaco, Tbk. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa penilaian prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir atau semakin tinggi tingkat penilaian prestasi kerja, maka semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan namun disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Sehingga tidak menutup kemungkinan untuk diadakannya penelitian lanjutan. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir. Sementara, pengembangan karir dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan PT. Sucaco, Tbk sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja selama masa kehidupan tertentu untuk perubahan nilai, sikap dan motivasi, hal ini dilakukan untuk pengembangan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan.
2. Prestasi kerja adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai hasil pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja juga membutuhkan adanya penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sangat penting untuk memberikan informasi, memberikan peluang bagi karyawan dan proses perencanaan karir.
3. Terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan PT. Sucaco, Tbk. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung = 4,83 > t tabel = 1,68, artinya semakin

penilaian prestasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi pengembangan karir menjadi semakin tinggi.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 32,21% variasi pengembangan karir ditentukan oleh penilaian prestasi kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan PT. Sucaco, Tbk. Hal ini membuktikan penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.

Implikasi dari penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir, artinya semakin baik prestasi kerja karyawan maka pengembangan karir yang dicapai oleh karyawan di perusahaan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, PT Sucaco, Tbk harus mempertahankan karyawan yang ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut agar pengembangan karir pada karyawan tersebut semakin meningkat.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa penilaian prestasi kerja yang baik akan meningkatkan pengembangan karir karyawan. Hal yang perlu dilakukan perusahaan adalah mempertahankan karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan jabatannya, dan karyawan yang profesional dalam bekerja agar karir karyawan itu sendiri dapat berkembang dengan baik. Hal ini diutarakan karena menurut hasil perolehan skor rata-rata,

indikator kesetiaan terhadap organisasi dalam pengembangan karir adalah yang tertinggi, yaitu sebesar 21,10%.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran – saran kepada PT. Sucaco, Tbk dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja, PT. Sucaco, Tbk perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan memperhatikan tingkat perkembangan karir para karyawannya, salah satunya dengan cara melakukan penilaian prestasi kerja pada karyawan. Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan hanya dapat dikelola atau ditangani dengan baik oleh karyawan itu sendiri. Sebaiknya RCTI dapat memberikan pendekatan lebih awal tentang pengetahuan seputar psikologis seperti halnya kepribadian tipe A dan hal ini akan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk dapat menyikapi lebih awal sebelum karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.
2. PT. Sucaco sebaiknya dapat lebih memperhatikan para karyawan yang ingin karirnya tumbuh dan berkembang dengan cara diadakannya pengambilan kursus, penambahan gelar, program latihan. Dan harusnya karyawan bisa mendapatkan mentor dan sponsor yang baik di

perusahaan agar kesetiaan karyawan terhadap organisasi tetap terjaga dan karir karyawan berkembang dengan baik.

3. Manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan sejauh mana tingkat pengembangan karir para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006
- Flippo, Edwin. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007
- Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2000
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008
- Panggabean, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Raharjo, Joko. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum, 2013
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009
- Sagala, Ella Juvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009
- Santudirat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2006
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006
- Soeprihanto, Jhon. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2001
- Soetjipto, W. Budi. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara books, 2002

- Subekhi, Akhmad. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012
- Sudjana. *Metoda Statistika* Bandung: Tarsito, 2005
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sumbangan Mahasiswa, 2012
- Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi. 2004
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)
- <http://harianggoro.mhs.narotama.ac.id/2012/06/19/Dengembangan-karier-pns-pegawai-nagri-siDil/>
- <http://infocomcareer.com/?fuseaction=home.viewarticle&id=122>
- <http://pengaruhmotivasiakerjakaryawan.blogspot.com/2012/05/pengaruh-upah-terhadap-motivasi-kerja.html>
- <http://radarlampung.co.id/read/nasional/54561-dahlan-pilih-kunjungi-pt-kl>
- <http://repository.mb.ipb.ac.id/942/>
- <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/22494>
- <http://www.anneahira.co.in/motivasi-keria-karvawan.htm>
- <http://www.kainsutera.com/Vgava-hidup/produktivitas-keria-maldn-menurun-dari-hari-ke-hari.html>
- m4spur.files.wordpress.com/2010/03/kasus-sikap-dan-kpuasan-kerja2.doc

Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1613 A/UN39.12/KM/2013 10 Mei 2013
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. HRD Manager PT. Sucaco, Tbk

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Octarina Rizky Utami
Nomor Registrasi : 8105097340
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Jurusan : Ekonomi dan Administrasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : PT. Sucaco, Tbk
Jl. Daan Mogot Km. 16 Jakarta Barat

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir.*"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syakillah
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Kaprog/Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

Lampiran 2

	<h1 style="margin: 0;">PT SUCACO Tbk</h1> <p style="margin: 0; font-size: small;">PT SUPREME CABLE MANUFACTURING & COMMERCE Tbk</p>		
CERTIFICATE NO : ID03/0168			

SURAT KETERANGAN
No. : 170/Pers/VI/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami selaku Manager HRD PT. SUCACO, Tbk yang beralamat di Jalan Daan Mogot Km. 16 Kalideres Jakarta Barat, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a	: OCTARINA RIZKY UTAMI
N.I.M.	: 8105097340
Fakultas	: EKONOMI
Jurusan	: EKONOMI & ADMINISTRASI
Universitas	: UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan **PENELITIAN** di PT. SUCACO, Tbk dari tanggal **16 Juni 2013** di bagian **HRD**.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Juni 2013


Andreas Handianto
 HRD Manager

cc : - Arsip

Office : Jl. Kebon Sirih No.71, Jakarta 10340, P.O. Box 4872 Jakarta 10001 Phones : (021) 3100525, 3101525, Fax. : (021) 31931119, Telex : 61163 SUCACO IA
 Factory : Jl. Daan Mogot Km.16, Jakarta 11850, P.O. Box 6501 Jakarta 11065 Phones : (021) 6190044, 5402066, Fax. : (021) 6192628, Telex : 43330 SUCACO IA

No	Pernyataan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pembagian tugas pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh saya.					
2	Atasan saya selalu berusaha mengenali kelebihan dan kekurangan bawahannya dalam bekerja.					
3	Saya bersedia menambah waktu kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.					
4	Saya mengetahui dengan baik hasil yang diharapkan dari pekerjaan ini dan akan melakukan yang terbaik untuk memperolehnya.					
5	Saya dengan sukarela bersedia menerima penambahan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
6	Bagi saya pekerjaan ini tidak menyenangkan dan membebani saya					
7	Saya merasa tidak mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.					
8	Manajemen secara terstruktur memberikan kesempatan saya untuk terlibat dalam proyek-proyek yang memungkinkan bagi peningkatan karir.					

9	Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk berkarir pada bidang pekerjaan di luar pekerjaan sebelumnya (<i>job posting internal</i>).					
10	Mutasi jabatan tidak akan meningkatkan semangat kerja saya.					
11	Mutasi jabatan akan memberikan semangat kerja baru bagi saya.					
12	Rotasi jabatan dapat meningkatkan pengetahuan dan menambah pengalaman saya.					
13	Rotasi jabatan hanya akan menambah beban kerja saya.					
14	Saya bersedia memberikan yang terbaik bagi perusahaan ini.					
15	Saya merasa puas dengan gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan.					
16	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan terbaik					
17	Saya tidak merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.					
18	Perusahaan memberikan konseling untuk perencanaan dan pengembangan karir.					
19	Saya tidak ingin bekerja untuk jangka waktu yang lama di perusahaan ini					
20	Saya ingin bekerja di perusahaan ini untuk jangka waktu yang lama					
21	Atasan saya selalu memberikan <i>feedback</i> agar dapat melakukan					

	pekerjaan dengan lebih baik.					
22	Atasan tidak segan memberikan pengarahan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai standar yang diharapkan perusahaan.					
23	Atasan saya membimbing saya mempelajari hal-hal baru yang berguna bagi pengembangan karir saya.					
24	Atasan saya cenderung menghambat karir saya.					
25	Atasan saya mengoptimalkan pemberdayaan bawahannya dengan memberikan perluasan tanggung jawab yang berguna bagi pengembangan karir saya.					
26	Secara terstruktur dan terencana perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi saya melalui pendidikan dan pelatihan.					
27	Perusahaan menyediakan beasiswa bagi saya yang melanjutkan pendidikan dan berprestasi.					
28	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk mengikuti kursus-kursus yang menunjang tugas pekerjaan saya.					
29	Perusahaan tidak memberikan fasilitas apapun, jika saya ingin berkembang maka saya harus mengupayakannya sendiri.					

Lampiran 4

SKOR UJI COBA INSTRUMEN																															
VARIABEL Y (PENGEMBANGAN KARIR)																															
No. Resp.	Butir Pernyataan																												Xt	Xt ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			29
1	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	5	114	12996
2	5	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	110	12100
3	5	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	2	3	4	115	13225
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	129	16641
5	5	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	113	12769
6	4	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	111	12321
7	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	128	16384
8	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	114	12996
9	5	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	127	16129
10	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	127	16129
11	4	3	2	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	110	12100
12	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	129	16641
13	5	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	115	13225
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	117	13689
15	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	122	14884
16	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	110	12100
17	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	131	17161
18	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	122	14884
19	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	134	17956
20	4	4	3	5	3	2	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	106	11236
21	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	131	17161
22	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	124	15376
23	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	118	13924
24	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	130	16900
25	5	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	2	4	3	3	5	3	113	12769
26	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	4	2	4	5	3	107	11449
27	4	5	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	107	11449
28	4	2	3	3	5	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	4	96	9216
29	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	124	15376
30	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	5	4	2	4	3	5	3	3	3	3	101	10201
ΣXi	138	118	102	127	115	116	122	121	126	125	125	125	122	123	124	122	128	118	127	128	133	116	117	117	121	119	118	115	127	3535	419387
ΣXi ²	642	488	366	553	461	470	508	507	546	537	537	537	522	523	530	514	562	480	551	564	597	474	477	475	497	499	488	463	549		
	0,587	0,394	0,428	0,206	0,209	0,402	0,671	0,293	0,489	0,461	0,507	0,531	0,432	0,457	0,402	0,525	0,656	0,521	0,375	0,432	0,457	0,406	0,575	0,457	0,270	0,433	0,467	0,423	0,468		
25	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1		
	16345	14007	12119	15008	13601	13788	14499	14326	14854	14828	14838	14843	14493	14599	14701	14494	15222	14015	15038	15180	15738	13778	13926	13892	14301	14142	14026	13657	15049		

Lampiran 5

PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR			
VARIABEL Y (PENGEMBANGAN KARIR)			
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1			
1. Kolom ΣX_i = Jumlah butir ke satu			
ΣX_i	=	$4 + 4 + 4 + 5 + \dots + 4$	
	=	138	
2. Kolom ΣX_t = Jumlah total butir dari setiap responden			
ΣX_t	=	$106 + 114 + 113 + 131 + \dots + 97$	
	=	3535	
3. Kolom ΣX_t^2			
ΣX_t^2	=	$106^2 + 114^2 + 113^2 + 131^2 + \dots + 97^2$	
	=	419387	
4. Kolom ΣX_i^2			
ΣX_i^2	=	$4^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 4^2$	
	=	642	
5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$			
$\Sigma X_i \cdot X_t$	=	$424 + 456 + 452 + 665 + \dots + 388$	
	=	16345	
6. Kolom ΣX_i^2			
ΣX_i^2	=	$\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$	
	=	$642 - \frac{138^2}{30}$	
	=	7,200	
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$			
$\Sigma X_i \cdot X_t$	=	$\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$	
	=	$16345 - \frac{138 \times 3535}{30}$	
	=	84,00	
8. Kolom ΣX_t^2			
ΣX_t^2	=	$\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n_2}$	
	=	$419387 - \frac{3535^2}{30}$	
	=	2846,17	
9. Kolom r_{hitung}			
r_{hitung}	=	$\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{(\Sigma X_i^2)(\Sigma X_t^2)}}$	
	=	$\frac{84,000}{\sqrt{7,200 \times 2846,167}}$	= 0,587

Lampiran 6

DATA PERHITUNGAN VALIDITAS									
VARIABEL Y (PENGEMBANGAN KARIR)									
No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	138	642	16345	7,20	84,00	2846,17	0,587	0,361	Valid
2	118	488	14007	23,87	102,67	2846,17	0,394	0,361	Valid
3	102	366	12119	19,20	100,00	2846,17	0,428	0,361	Valid
4	127	553	15008	15,37	43,17	2846,17	0,206	0,361	Drop
5	115	461	13601	20,17	50,17	2846,17	0,209	0,361	Drop
6	116	470	13768	21,47	99,33	2846,17	0,402	0,361	Valid
7	122	508	14499	11,87	123,33	2846,17	0,671	0,361	Valid
8	121	507	14326	18,97	68,17	2846,17	0,293	0,361	Drop
9	126	546	14954	16,80	107,00	2846,17	0,489	0,361	Valid
10	125	537	14828	16,17	98,83	2846,17	0,461	0,361	Valid
11	125	537	14838	16,17	108,83	2846,17	0,507	0,361	Valid
12	125	537	14843	16,17	113,83	2846,17	0,531	0,361	Valid
13	122	522	14493	25,87	117,33	2846,17	0,432	0,361	Valid
14	123	523	14599	18,70	105,50	2846,17	0,457	0,361	Valid
15	124	530	14701	17,47	89,67	2846,17	0,402	0,361	Valid
16	122	514	14494	17,87	118,33	2846,17	0,525	0,361	Valid
17	128	562	15222	15,87	139,33	2846,17	0,656	0,361	Valid
18	118	480	14015	15,87	110,67	2846,17	0,521	0,361	Valid
19	127	551	15038	13,37	73,17	2846,17	0,375	0,361	Valid
20	128	564	15180	17,87	97,33	2846,17	0,432	0,361	Valid
21	133	597	15738	7,37	66,17	2846,17	0,457	0,361	Valid
22	116	474	13778	25,47	109,33	2846,17	0,406	0,361	Valid
23	117	477	13926	20,70	139,50	2846,17	0,575	0,361	Valid
24	117	475	13892	18,70	105,50	2846,17	0,457	0,361	Valid
25	121	497	14301	8,97	43,17	2846,17	0,270	0,361	Drop
26	119	499	14142	26,97	119,83	2846,17	0,433	0,361	Valid
27	118	488	14026	23,87	121,67	2846,17	0,467	0,361	Valid
28	115	463	13657	22,17	106,17	2846,17	0,423	0,361	Valid
29	127	549	15049	11,37	84,17	2846,17	0,468	0,361	Valid

Lampiran 7

SKOR UJI COBA INSTRUMEN																											
VARIABEL Y (PENGEMBANGAN KARIR)																											
No. Resp.	Butir Pernyataan																									Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	4	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	5	85	7225
2	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	4	83	6889
3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	2	3	4	87	7569
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	94	8836
5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	82	6724
6	4	2	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	80	6400
7	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	95	9025
8	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	81	6561
9	5	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	92	8464
10	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	91	8281
11	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	79	6241
12	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	95	9025
13	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	79	6241
14	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	85	7225
15	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	89	7921
16	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	78	6084
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	98	9604
18	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	91	8281
19	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	97	9409
20	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	75	5625
21	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	96	9216
22	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	89	7921
23	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	82	6724
24	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	95	9025
25	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	2	3	3	5	3	83	6889
26	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	2	4	5	78	6084
27	4	5	2	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	79	6241
28	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	69	4761
29	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	93	8649
30	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	72	5184
ΣX_i	138	118	102	116	122	126	125	125	125	122	123	124	122	128	118	127	128	133	116	117	117	119	118	115	127	2572	222324
ΣX_i^2	642	488	366	470	508	546	537	537	537	522	523	530	514	562	480	551	564	597	474	477	475	499	488	463	549		
	0,575	0,420	0,381	0,435	0,630	0,541	0,457	0,544	0,568	0,459	0,433	0,376	0,586	0,743	0,503	0,474	0,422	0,471	0,478	0,558	0,392	0,378	0,362	0,367	0,437		
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	11897	10204	8816	10031	10552	10897	10795	10810	10814	10559	10625	10698	10565	11100	10202	10962	11050	11457	10048	10139	10103	10286	10192	9933	10951		

Lampiran 8

DATA PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS									
VARIABEL Y (PENGEMBANGAN KARIR)									
No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	138	642	11897	7,20	65,80	1817,87	0,575	0,361	Valid
2	118	488	10204	23,87	87,47	1817,87	0,420	0,361	Valid
3	102	366	8816	19,20	71,20	1817,87	0,381	0,361	Valid
4	116	470	10031	21,47	85,93	1817,87	0,435	0,361	Valid
5	122	508	10552	11,87	92,53	1817,87	0,630	0,361	Valid
6	126	546	10897	16,80	94,60	1817,87	0,541	0,361	Valid
7	125	537	10795	16,17	78,33	1817,87	0,457	0,361	Valid
8	125	537	10810	16,17	93,33	1817,87	0,544	0,361	Valid
9	125	537	10814	16,17	97,33	1817,87	0,568	0,361	Valid
10	122	522	10559	25,87	99,53	1817,87	0,459	0,361	Valid
11	123	523	10625	18,70	79,80	1817,87	0,433	0,361	Valid
12	124	530	10698	17,47	67,07	1817,87	0,376	0,361	Valid
13	122	514	10565	17,87	105,53	1817,87	0,586	0,361	Valid
14	128	562	11100	15,87	126,13	1817,87	0,743	0,361	Valid
15	118	480	10202	15,87	85,47	1817,87	0,503	0,361	Valid
16	127	551	10962	13,37	73,87	1817,87	0,474	0,361	Valid
17	128	564	11050	17,87	76,13	1817,87	0,422	0,361	Valid
18	133	597	11457	7,37	54,47	1817,87	0,471	0,361	Valid
19	116	474	10048	25,47	102,93	1817,87	0,478	0,361	Valid
20	117	477	10139	20,70	108,20	1817,87	0,558	0,361	Valid
21	117	475	10103	18,70	72,20	1817,87	0,392	0,361	Valid
22	119	499	10286	26,97	83,73	1817,87	0,378	0,361	Valid
23	118	488	10192	23,87	75,47	1817,87	0,362	0,361	Valid
24	115	463	9933	22,17	73,67	1817,87	0,367	0,361	Valid
25	127	549	10951	11,37	62,87	1817,87	0,437	0,361	Valid

Lampiran 9

PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)		
No.	Varians	
1	0,58	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)
2	0,42	
3	0,38	
4	0,44	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$
5	0,63	
6	0,54	
7	0,46	$= \frac{642 - \frac{138^2}{30}}{30} = 0,24$
8	0,54	
9	0,57	2. Menghitung varians total
10	0,46	
11	0,43	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$
12	0,38	
13	0,59	
14	0,74	$= \frac{222324 - \frac{2572^2}{30}}{30} = 60,60$
15	0,50	
16	0,47	
17	0,42	3. Menghitung Reabilitas
18	0,47	
19	0,48	$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$
20	0,56	
21	0,39	$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{11,99}{60,60} \right)$
22	0,38	
23	0,36	
24	0,37	
25	0,44	
$\sum S_i^2$	11,99	$= 0,836$
Kesimpulan		
Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii}		
termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka		
instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi		

No	Pernyataan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pembagian tugas pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh saya.					
2	Atasan saya selalu berusaha mengenali kelebihan dan kekurangan bawahannya dalam bekerja.					
3	Saya bersedia menambah waktu kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.					
4	Bagi saya pekerjaan ini tidak menyenangkan dan membebani saya					
5	Saya merasa tidak mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.					
6	Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk berkarir pada bidang pekerjaan di luar pekerjaan sebelumnya (<i>job posting internal</i>).					
7	Mutasi jabatan tidak akan meningkatkan semangat kerja saya.					
8	Mutasi jabatan akan memberikan semangat kerja baru bagi saya.					
9	Rotasi jabatan dapat meningkatkan pengetahuan dan menambah pengalaman saya.					

10	Rotasi jabatan hanya akan menambah beban kerja saya.					
11	Saya bersedia memberikan yang terbaik bagi perusahaan ini.					
12	Saya merasa puas dengan gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan.					
13	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan terbaik					
14	Saya tidak merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.					
15	Perusahaan memberikan konseling untuk perencanaan dan pengembangan karir.					
16	Saya tidak ingin bekerja untuk jangka waktu yang lama di perusahaan ini					
17	Saya ingin bekerja di perusahaan ini untuk jangka waktu yang lama					
18	Atasan saya selalu memberikan <i>feedback</i> agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
19	Atasan tidak segan memberikan pengarahan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai standar yang diharapkan perusahaan.					
20	Atasan saya membimbing saya mempelajari hal-hal baru yang berguna bagi pengembangan karir saya.					
21	Atasan saya cenderung menghambat karir saya.					
22	Secara terstruktur dan terencana perusahaan memberikan kesempatan					

	untuk meningkatkan kualifikasi saya melalui pendidikan dan pelatihan.					
23	Perusahaan menyediakan beasiswa bagi saya yang melanjutkan pendidikan dan berprestasi.					
24	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk mengikuti kursus-kursus yang menunjang tugas pekerjaan saya.					
25	Perusahaan tidak memberikan fasilitas apapun, jika saya ingin berkembang maka saya harus mengupayakannya sendiri.					

Lampiran 11

Data Penelitian			
Variabel X (Penilaian Prestasi Kerja)			
Nomor Responden	Nama Responden	Rata-rata	Pembulatan
1	ANANG MUANIS	65,36	65
2	ANDI RIVAI	72,5	73
3	ANOM RISANGAJI	70,64	71
4	ARIEF FADHILAH ZAENAL	68,41	68
5	B. ARIS DIANTO	70,68	71
6	BAYU GUSMAWANTO	66,61	67
7	DANA RAJA	70,86	71
8	DIMAS AULIA	74,55	75
9	DJAFAR WASARAKA	69	69
10	GALANG ERZADY	72,09	72
11	HENDRA FAKTHONI F.	68,32	68
12	HENY ARDIANY	80,23	80
13	HERRY NONO SUMPENA	67,64	68
14	INO ADHYHIMAWAN P.	77	77
15	JAKA PURNAMA	71,14	71
16	JAMALUDIN	73,09	73
17	JULY SUDOMO	69,64	70
18	MAKMUN MULYANA	79,55	80
19	MUH. ZAR'AN	69,82	70
20	MUHAMMAD IZZUDDIN	61,88	62
21	MUHAMMAD NUR	75,73	76
22	PORISMAN	61,93	62
23	PRAMITA AURINI	77,19	78
24	SAHRODIN	67,59	68
25	SANTOSO WAHYUDI	66,86	67
26	SIGIT SUBIANTO	66,3	66
27	SOFUDIN ZUFRI	71,7	72
28	SUNARTO	72,33	72
29	SUPNO MULYONO	64,8	65
30	SYAEPUDIN	69,34	69
31	TAPSIRUDIN	62,82	63
32	THEODORUS MESI TASSO	67,86	68
33	TOTO NUGROHO	76,95	77
34	WALUYO	67	66
35	WIDYATMOKO GANI	74,82	75
36	WISNU WIJA YA	72,95	73
37	Y A L VISHNU SATYAGRAHA	58,74	59
38	YADIH ROHA YADIH	63,95	64
39	YOSEEF	70,68	71
40	SAHID	56,86	57
41	SAPTONO	70,05	70
42	SUGITO	81,7	82
43	HENI ASTUTI	69,3	69
44	NGATMI	73,41	73
45	MUHAMMAD SAIN	72,14	72
46	IBNU FAQIN	74,39	74
47	SULISTIANTI	69,27	69
48	ELA AGUSTIANI	70,8	71
49	RUSLI	70,14	70
50	TRI AYU DAMAYANTI	79,3	79
51	NOVA FAUZIAH	67,01	67
Σ		3582,92	3585

Lampiran 12

Data Penelitian																											
Variabel Y (Perkembangan Karir)																											
No.	Butir Pernyataan																									Skor	
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	Total	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	3	4	4	2	2	2	2	2	98
2	2	5	4	4	5	3	4	2	5	4	4	5	3	4	5	2	5	4	4	5	4	2	4	2	2	2	93
3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	2	5	5	5	105
4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	5	4	2	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	104
5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	98
6	4	2	5	3	1	3	4	5	5	3	1	4	5	3	4	5	3	4	2	2	3	5	3	3	4	4	86
7	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	2	5	2	5	5	2	3	5	4	4	101
8	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	3	2	3	3	3	3	99
9	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	2	5	3	3	107
10	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	111
11	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	89
12	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	4	4	103
13	4	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	104
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	104
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	3	100
16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	97
17	2	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	88
18	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	3	3	109
19	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	2	2	105
20	4	3	2	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
21	4	2	2	4	2	5	2	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	99
22	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	3	94
23	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	100
24	2	4	4	3	5	4	2	4	5	2	5	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	2	4	5	4	4	92
25	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	5	2	4	95
26	2	4	2	5	4	1	5	2	4	2	5	4	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	4	4	91
27	4	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	3	97
28	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	96
29	2	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	99
30	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	100
31	2	4	4	4	2	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	89
32	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	93
33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	113
34	4	2	2	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	95
35	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	5	108
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	95
37	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	2	4	98
38	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	99
39	4	2	2	3	2	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95
40	4	2	1	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	85
41	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	3	103
42	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	116
43	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	5	2	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	87
44	4	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	94
45	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	112
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	103
47	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	101
48	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	100
49	2	4	4	4	3	5	3	5	5	3	3	5	3	4	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	83
50	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	117
51	4	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	4	1	5	3	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	92
Σ	188	192	188	208	204	199	197	207	208	206	217	216	207	212	213	211	206	206	191	199	193	197	186	204	186	5041	

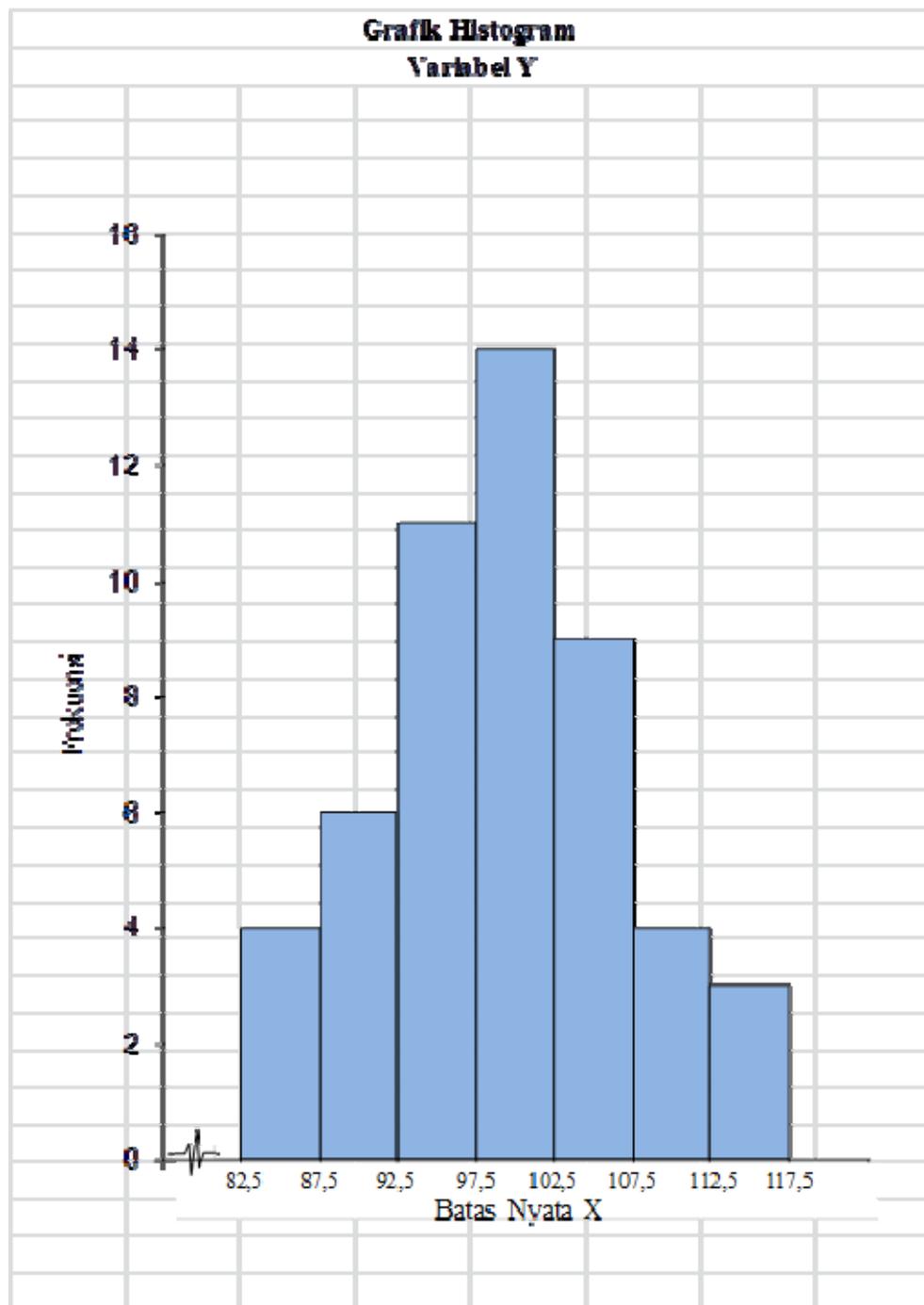
Lampiran 13

Hasil Data Mentah Variabel X (Penilaian Presesi Kerja) dan Varibel Y (Pengembangan Karir)		
NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	65	98
2	73	93
3	71	105
4	68	104
5	71	98
6	67	86
7	71	101
8	75	99
9	69	107
10	72	111
11	68	89
12	80	103
13	68	104
14	77	104
15	71	100
16	73	97
17	70	88
18	80	109
19	70	105
20	62	99
21	76	99
22	62	94
23	78	100
24	68	92
25	67	95
26	66	91
27	72	97
28	72	96
29	65	99
30	69	100
31	63	89
32	68	93
33	77	113
34	66	95
35	75	108
36	73	95
37	59	98
38	64	99
39	71	95
40	57	85
41	70	103
42	82	116
43	69	87
44	73	94
45	72	112
46	74	103
47	69	101
48	71	100
49	70	83
50	79	117
51	67	92

Lampiran 14

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y							
No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	57	85	3249	7225	4845
2	2	1	59	98	3481	9604	5782
3	3	2	62	94	3844	8836	5828
4			62	99	3844	9801	6138
5	4	1	63	89	3969	7921	5607
6	5	1	64	99	4096	9801	6336
7	6	2	65	98	4225	9604	6370
8			65	99	4225	9801	6435
9	7	2	66	91	4356	8281	6006
10			66	95	4356	9025	6270
11	8	3	67	86	4489	7396	5762
12			67	92	4489	8464	6164
13			67	95	4489	9025	6365
14	9	5	68	89	4624	7921	6052
15			68	92	4624	8464	6256
16			68	93	4624	8649	6324
17			68	104	4624	10816	7072
18			68	104	4624	10816	7072
19	10	4	69	87	4761	7569	6003
20			69	100	4761	10000	6900
21			69	101	4761	10201	6969
22			69	107	4761	11449	7383
23	11	4	70	83	4900	6889	5810
24			70	88	4900	7744	6160
25			70	103	4900	10609	7210
26			70	105	4900	11025	7350
27	12	6	71	95	5041	9025	6745
28			71	98	5041	9604	6958
29			71	100	5041	10000	7100
30			71	101	5041	10201	7171
31			71	100	5041	10000	7100
32			71	105	5041	11025	7455
33	13	4	72	96	5184	9216	6912
34			72	97	5184	9409	6984
35			72	111	5184	12321	7992
36			72	112	5184	12544	8064
37	14	4	73	93	5329	8649	6789
38			73	95	5329	9025	6935
39			73	94	5329	8836	6862
40			73	97	5329	9409	7081
41	15	1	74	103	5476	10609	7622
42	16	2	75	99	5625	9801	7425
43			75	108	5625	11664	8100
44	17	1	76	99	5776	9801	7524
45	18	2	77	104	5929	10816	8008
46			77	113	5929	12769	8701
47	19	1	78	100	6084	10000	7800
48	20	1	79	117	6241	13689	9243
49	21	2	80	103	6400	10609	8240
50			80	109	6400	11881	8720
51	22	1	82	116	6724	13456	9512
Jumlah	22	51	3585	5041	253383	501295	355512

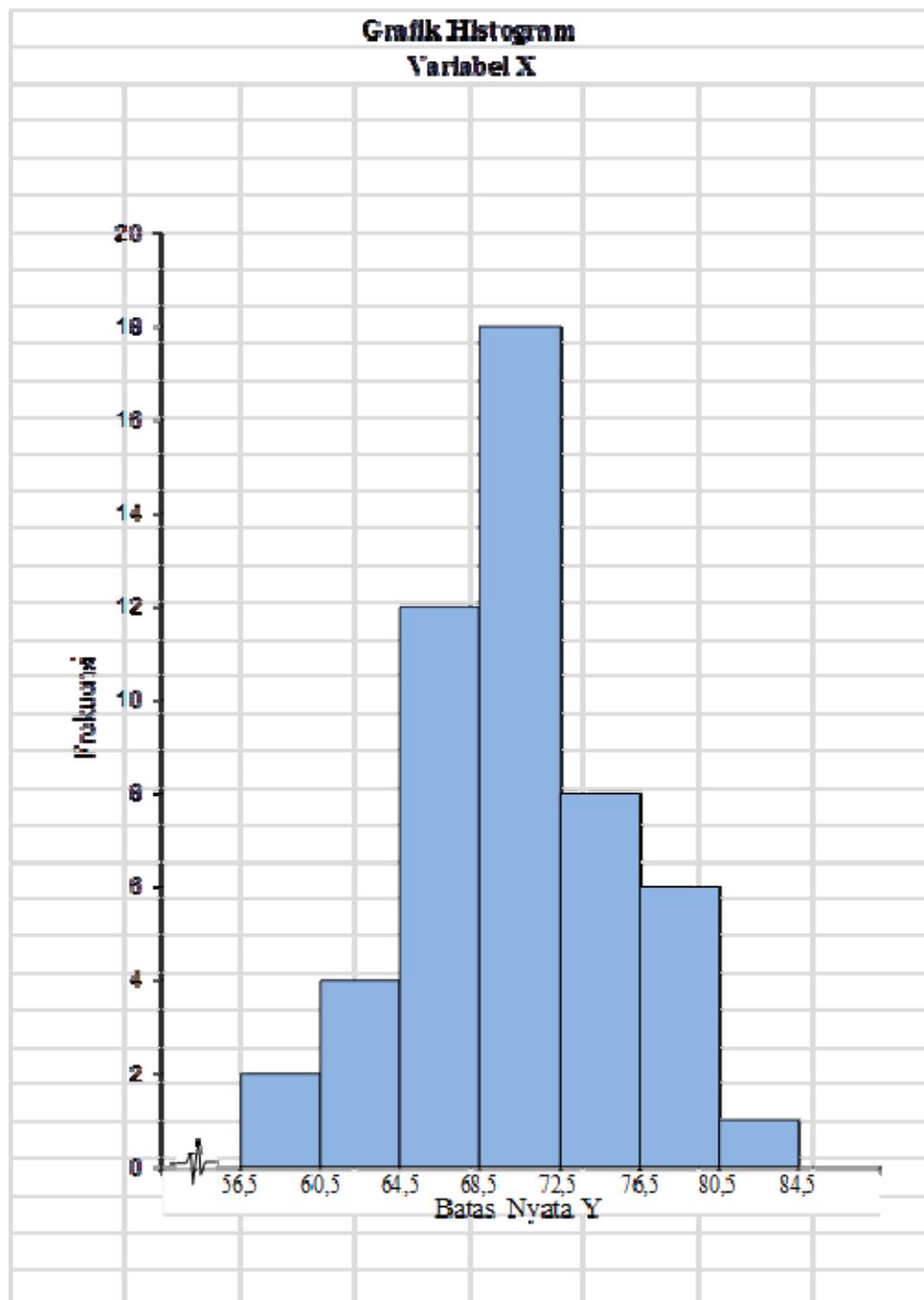
Lampiran 16



Lampiran 17

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Penilaian Prestasi Kerja)					
1. Menentukan Rentang					
Rentang = Data terbesar - data terkecil					
= 82 - 57					
= 25					
2. Banyaknya Interval Kelas					
$K = 1 - (3,3) \log n$					
= $1 - (3,3) \log 51$					
= $1 - (3,3) 1,707$					
= $1 - 5,6331$					
= 6,6331 (dibulatkan menjadi 7)					
3. Panjang Kelas Interval					
$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$					
= $\frac{25}{7} = 3,57$ (dinetapkan menjadi 4)					
Table of Frequency Distribution					
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif	
57 - 60	56,5	60,5	2	3,9%	
61 - 64	60,5	64,5	4	7,8%	
65 - 68	64,5	68,5	12	23,5%	
69 - 72	68,5	72,5	18	35,3%	
73 - 76	72,5	76,5	8	15,7%	
77 - 80	76,5	80,5	6	11,8%	
81 - 84	80,5	84,5	1	2,0%	
Jumlah			51	100%	

Lampiran 18



Lampiran 19

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y						
No.	X	Y	X - \bar{X}	Y - \bar{Y}	(X - \bar{X})²	(Y - \bar{Y})²
1	65	98	-5,29	-0,84	28,03	0,71
2	73	93	2,71	-5,84	7,32	34,14
3	71	105	0,71	6,16	0,50	37,91
4	68	104	-2,29	5,16	5,26	26,59
5	71	98	0,71	-0,84	0,50	0,71
6	67	86	-3,29	-12,84	10,85	164,95
7	71	101	0,71	2,16	0,50	4,65
8	75	99	4,71	0,16	22,15	0,02
9	69	107	-1,29	8,16	1,67	66,53
10	72	111	1,71	12,16	2,91	147,79
11	68	89	-2,29	-9,84	5,26	96,89
12	80	103	9,71	4,16	94,20	17,28
13	68	104	-2,29	5,16	5,26	26,59
14	77	104	6,71	5,16	44,97	26,59
15	71	100	0,71	1,16	0,50	1,34
16	73	97	2,71	-1,84	7,32	3,40
17	70	88	-0,29	-10,84	0,09	117,57
18	80	109	9,71	10,16	94,20	103,16
19	70	105	-0,29	6,16	0,09	37,91
20	62	99	-8,29	0,16	68,79	0,02
21	76	99	5,71	0,16	32,56	0,02
22	62	94	-8,29	-4,84	68,79	23,46
23	78	100	7,71	1,16	59,38	1,34
24	68	92	-2,29	-6,84	5,26	46,83
25	67	95	-3,29	-3,84	10,85	14,77
26	66	91	-4,29	-7,84	18,44	61,51
27	72	97	1,71	-1,84	2,91	3,40
28	72	96	1,71	-2,84	2,91	8,08
29	65	99	-5,29	0,16	28,03	0,02
30	69	100	-1,29	1,16	1,67	1,34
31	63	89	-7,29	-9,84	53,20	96,89
32	68	93	-2,29	-5,84	5,26	34,14
33	77	113	6,71	14,16	44,97	200,42
34	66	95	-4,29	-3,84	18,44	14,77
35	75	108	4,71	9,16	22,15	83,85
36	73	95	2,71	-3,84	7,32	14,77
37	59	98	-11,29	-0,84	127,56	0,71
38	64	99	-6,29	0,16	39,62	0,02
39	71	95	0,71	-3,84	0,50	14,77
40	57	85	-13,29	-13,84	176,73	191,63
41	70	103	-0,29	4,16	0,09	17,28
42	82	116	11,71	17,16	137,03	294,36
43	69	87	-1,29	-11,84	1,67	140,26
44	73	94	2,71	-4,84	7,32	23,46
45	72	112	1,71	13,16	2,91	173,10
46	74	103	3,71	4,16	13,73	17,28
47	69	101	-1,29	2,16	1,67	4,65
48	71	100	0,71	1,16	0,50	1,34
49	70	83	-0,29	-15,84	0,09	251,00
50	79	117	8,71	18,16	75,79	329,67
51	67	92	-3,29	-6,84	10,85	46,83
Jumlah	3585	5041			1378,59	3026,745

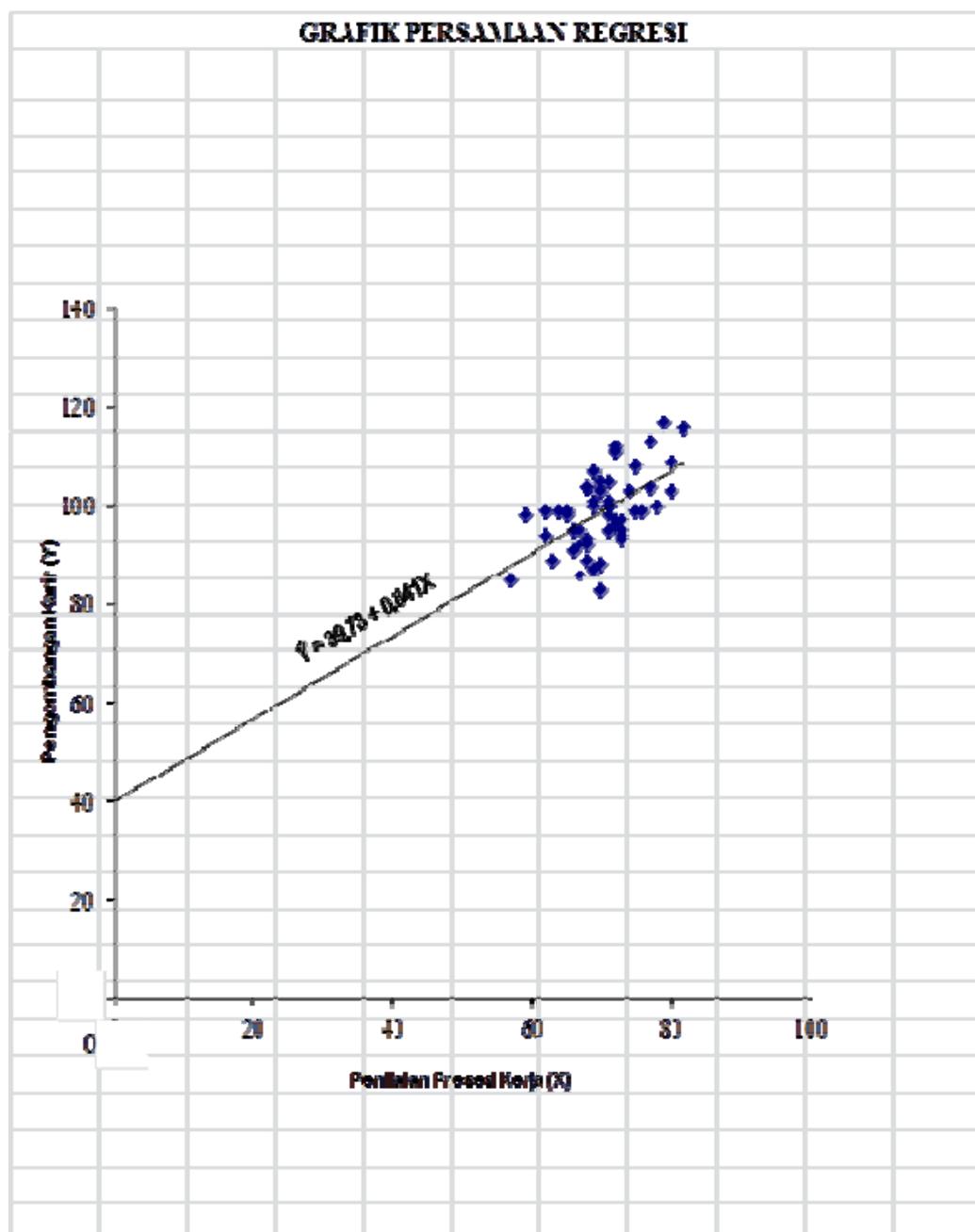
Lampiran 20

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku							
Variabel X				Variabel Y			
<u>Rata-rata :</u>							
$\bar{X} =$	$\frac{\Sigma X}{n}$			$\bar{Y} =$	$\frac{\Sigma Y}{n}$		
=	$\frac{3585}{51}$			=	$\frac{5041}{51}$		
=	70,29			=	98,84		
<u>Varians :</u>							
$S^2 =$	$\frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1}$			$S^2 =$	$\frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1}$		
=	$\frac{1378,59}{50}$			=	$\frac{3026,75}{50}$		
=	27,572			=	60,535		
<u>Simpangan Baku :</u>							
SD =	$\sqrt{S^2}$			SD =	$\sqrt{S^2}$		
=	$\sqrt{27,572}$			=	$\sqrt{60,535}$		
=	5,251			=	7,780		

Lampiran 21

Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana			
$\hat{Y} = a + bX$			
$\Sigma X^2 = \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$		$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	
= 253383 - $\left[\frac{3585}{51} \right]^2$		= 501295 - $\left[\frac{5041}{51} \right]^2$	
= 253383 - 252004,4		= 501295 - 498268,255	
= 1378,588		= 3026,745	
$\Sigma xy = \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}$		$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{3585}{51} = 70,29$	
= 355512 - $\frac{3585 \cdot 5041}{51}$		$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{5041}{51} = 98,84$	
= 355512 - 354352,6			
= 1159,35			
Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + b X$			
$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} = \frac{1159,353}{1378,6}$		$a = \bar{Y} - b \bar{X}$	
= 0,841		= 98,84314 - $[0,841 \times 70,29]$	
		= 98,84314 - $[59,115]$	
		= 39,73	
Jadi Persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 39,73 + 0,841 X$			

Lampiran 22



Lampiran 23

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$			
n	X	$\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$	Y
1	57	39,73 - 0,841 . 57	87,663
2	59	39,73 - 0,841 . 59	89,345
3	62	39,73 - 0,841 . 62	91,868
4	62	39,73 - 0,841 . 62	91,868
5	63	39,73 - 0,841 . 63	92,709
6	64	39,73 - 0,841 . 64	93,550
7	65	39,73 - 0,841 . 65	94,391
8	65	39,73 - 0,841 . 65	94,391
9	66	39,73 - 0,841 . 66	95,232
10	66	39,73 - 0,841 . 66	95,232
11	67	39,73 - 0,841 . 67	96,073
12	67	39,73 - 0,841 . 67	96,073
13	67	39,73 - 0,841 . 67	96,073
14	68	39,73 - 0,841 . 68	96,914
15	68	39,73 - 0,841 . 68	96,914
16	68	39,73 - 0,841 . 68	96,914
17	68	39,73 - 0,841 . 68	96,914
18	68	39,73 - 0,841 . 68	96,914
19	69	39,73 - 0,841 . 69	97,755
20	69	39,73 - 0,841 . 69	97,755
21	69	39,73 - 0,841 . 69	97,755
22	69	39,73 - 0,841 . 69	97,755
23	70	39,73 - 0,841 . 70	98,596
24	70	39,73 - 0,841 . 70	98,596
25	70	39,73 - 0,841 . 70	98,596
26	70	39,73 - 0,841 . 70	98,596
27	71	39,73 - 0,841 . 71	99,437
28	71	39,73 - 0,841 . 71	99,437
29	71	39,73 - 0,841 . 71	99,437
30	71	39,73 - 0,841 . 71	99,437
31	71	39,73 - 0,841 . 71	99,437
32	71	39,73 - 0,841 . 71	99,437
33	72	39,73 - 0,841 . 72	100,278
34	72	39,73 - 0,841 . 72	100,278
35	72	39,73 - 0,841 . 72	100,278
36	72	39,73 - 0,841 . 72	100,278
37	73	39,73 - 0,841 . 73	101,119
38	73	39,73 - 0,841 . 73	101,119
39	73	39,73 - 0,841 . 73	101,119
40	73	39,73 - 0,841 . 73	101,119
41	74	39,73 - 0,841 . 74	101,960
42	75	39,73 - 0,841 . 75	102,801
43	75	39,73 - 0,841 . 75	102,801
44	76	39,73 - 0,841 . 76	103,642
45	77	39,73 - 0,841 . 77	104,483
46	77	39,73 - 0,841 . 77	104,483
47	78	39,73 - 0,841 . 78	105,324
48	79	39,73 - 0,841 . 79	106,165
49	80	39,73 - 0,841 . 80	107,006
50	80	39,73 - 0,841 . 80	107,006
51	82	39,73 - 0,841 . 82	108,687

Lampiran 24

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$						
No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	57	85	87,66	-2,6632	-2,6632	7,0925
2	59	98	89,35	8,6549	8,6549	74,9071
3	62	94	91,87	2,1320	2,1320	4,5453
4	62	99	91,87	7,1320	7,1320	50,8651
5	63	89	92,71	-3,7090	-3,7090	13,7566
6	64	99	93,55	5,4500	5,4500	29,7029
7	65	98	94,39	3,6091	3,6091	13,0253
8	65	99	94,39	4,6091	4,6091	21,2435
9	66	91	95,23	-4,2319	-4,2319	17,9090
10	66	95	95,23	-0,2319	-0,2319	0,0538
11	67	86	96,07	-10,0729	-10,0729	101,4629
12	67	92	96,07	-4,0729	-4,0729	16,5883
13	67	95	96,07	-1,0729	-1,0729	1,1511
14	68	89	96,91	-7,9139	-7,9139	62,6290
15	68	92	96,91	-4,9139	-4,9139	24,1459
16	68	93	96,91	-3,9139	-3,9139	15,3182
17	68	104	96,91	7,0861	7,0861	50,2135
18	68	104	96,91	7,0861	7,0861	50,2135
19	69	87	97,75	-10,7548	-10,7548	115,6662
20	69	100	97,75	2,2452	2,2452	5,0408
21	69	101	97,75	3,2452	3,2452	10,5312
22	69	107	97,75	9,2452	9,2452	85,4733
23	70	83	98,60	-15,5958	-15,5958	243,2288
24	70	88	98,60	-10,5958	-10,5958	112,2708
25	70	103	98,60	4,4042	4,4042	19,3970
26	70	105	98,60	6,4042	6,4042	41,0139
27	71	95	99,44	-4,4368	-4,4368	19,6849
28	71	98	99,44	-1,4368	-1,4368	2,0643
29	71	100	99,44	0,5632	0,5632	0,3172
30	71	101	99,44	1,5632	1,5632	2,4437
31	71	100	99,44	0,5632	0,5632	0,3172
32	71	105	99,44	5,5632	5,5632	30,9496
33	72	96	100,28	-4,2777	-4,2777	18,2990
34	72	97	100,28	-3,2777	-3,2777	10,7435
35	72	111	100,28	10,7223	10,7223	114,9670
36	72	112	100,28	11,7223	11,7223	137,4115
37	73	93	101,12	-8,1187	-8,1187	65,9134
38	73	95	101,12	-6,1187	-6,1187	37,4386
39	73	94	101,12	-7,1187	-7,1187	50,6760
40	73	97	101,12	-4,1187	-4,1187	16,9637
41	74	103	101,96	1,0403	1,0403	1,0823
42	75	99	102,80	-3,8006	-3,8006	14,4449
43	75	108	102,80	5,1994	5,1994	27,0333
44	76	99	103,64	-4,6416	-4,6416	21,5446
45	77	104	104,48	-0,4826	-0,4826	0,2329
46	77	113	104,48	8,5174	8,5174	72,5463
47	78	100	105,32	-5,3236	-5,3236	28,3403
48	79	117	106,16	10,8355	10,8355	117,4073
49	80	103	107,01	-4,0055	-4,0055	16,0441
50	80	109	107,01	1,9945	1,9945	3,9780
51	82	116	108,69	7,3126	7,3126	53,4734
Jumlah				0,00		2051,76

Lampiran 25

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku					
Regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$					
1. Rata-rata =	$\overline{Y - \hat{Y}}$	=	$\frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n}$		
		=	$\frac{0,00}{51}$		
		=	0,0000		
2. Varians =	S^2	=	$\frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1}$		
		=	$\frac{2051,763}{50}$		
		=	41,035		
3. Simpangan Baku = S		=	$\sqrt{S^2}$		
		=	$\sqrt{41,035}$		
		=	6,4059		

Lampiran 26

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X							
Regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$							
No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-15,5958	-15,5958	-2,4346	0,4925	0,0075	0,0196	0,012
2	-10,7548	-10,7548	-1,6789	0,4525	0,0475	0,0392	0,008
3	-10,5958	-10,5958	-1,6541	0,4505	0,0495	0,0588	0,009
4	-10,0729	-10,0729	-1,5724	0,4418	0,0582	0,0784	0,020
5	-8,1187	-8,1187	-1,2674	0,3962	0,1038	0,0980	0,006
6	-7,9139	-7,9139	-1,2354	0,3907	0,1093	0,1176	0,008
7	-7,1187	-7,1187	-1,1113	0,3665	0,1335	0,1373	0,004
8	-6,1187	-6,1187	-0,9552	0,3289	0,1711	0,1569	0,014
9	-5,3236	-5,3236	-0,8310	0,2967	0,2033	0,1765	0,027
10	-4,9139	-4,9139	-0,7671	0,2764	0,2236	0,1961	0,028
11	-4,6416	-4,6416	-0,7246	0,2642	0,2358	0,2157	0,020
12	-4,4368	-4,4368	-0,6926	0,2549	0,2451	0,2353	0,010
13	-4,2777	-4,2777	-0,6678	0,2454	0,2546	0,2549	0,000
14	-4,2319	-4,2319	-0,6606	0,2454	0,2546	0,2745	0,020
15	-4,1187	-4,1187	-0,6430	0,2389	0,2611	0,2941	0,033
16	-4,0729	-4,0729	-0,6358	0,2357	0,2643	0,3137	0,049
17	-4,0055	-4,0055	-0,6253	0,2324	0,2676	0,3333	0,066
18	-3,9139	-3,9139	-0,6110	0,2291	0,2709	0,3529	0,082
19	-3,8006	-3,8006	-0,5933	0,2224	0,2776	0,3725	0,095
20	-3,7090	-3,7090	-0,5790	0,2157	0,2843	0,3922	0,108
21	-3,2777	-3,2777	-0,5117	0,1950	0,3050	0,4118	0,107
22	-2,6632	-2,6632	-0,4157	0,1591	0,3409	0,4314	0,090
23	-1,4368	-1,4368	-0,2243	0,0871	0,4129	0,4510	0,038
24	-1,0729	-1,0729	-0,1675	0,0636	0,4364	0,4706	0,034
25	-0,4826	-0,4826	-0,0753	0,0279	0,4721	0,4902	0,018
26	-0,2319	-0,2319	-0,0362	0,0120	0,4880	0,5098	0,022
27	0,5632	0,5632	0,0879	0,0319	0,5319	0,5294	0,002
28	0,5632	0,5632	0,0879	0,0319	0,5319	0,5490	0,017
29	1,0403	1,0403	0,1624	0,0636	0,5636	0,5686	0,005
30	1,5632	1,5632	0,2440	0,0948	0,5948	0,5882	0,007
31	1,9945	1,9945	0,3114	0,1217	0,6217	0,6078	0,014
32	2,1320	2,1320	0,3328	0,1293	0,6293	0,6275	0,002
33	2,2452	2,2452	0,3505	0,1368	0,6368	0,6471	0,010
34	3,2452	3,2452	0,5066	0,1915	0,6915	0,6667	0,025
35	3,6091	3,6091	0,5634	0,2123	0,7123	0,6863	0,026
36	4,4042	4,4042	0,6875	0,2518	0,7518	0,7059	0,046
37	4,6091	4,6091	0,7195	0,2612	0,7612	0,7255	0,036
38	5,1994	5,1994	0,8117	0,2910	0,7910	0,7451	0,046
39	5,4500	5,4500	0,8508	0,3023	0,8023	0,7647	0,038
40	5,5632	5,5632	0,8685	0,3051	0,8051	0,7843	0,021
41	6,4042	6,4042	0,9997	0,3389	0,8389	0,8039	0,035
42	7,0861	7,0861	1,1062	0,3643	0,8643	0,8235	0,041
43	7,0861	7,0861	1,1062	0,3643	0,8643	0,8431	0,021
44	7,1320	7,1320	1,1133	0,3665	0,8665	0,8627	0,004
45	7,3126	7,3126	1,1415	0,3729	0,8729	0,8824	0,009
46	8,5174	8,5174	1,3296	0,4066	0,9066	0,9020	0,005
47	8,6549	8,6549	1,3511	0,4115	0,9115	0,9216	0,010
48	9,2452	9,2452	1,4432	0,4251	0,9251	0,9412	0,016
49	10,7223	10,7223	1,6738	0,4525	0,9525	0,9608	0,008
50	10,8355	10,8355	1,6915	0,4545	0,9545	0,9804	0,026
51	11,7223	11,7223	1,8299	0,4656	0,9656	1,0000	0,034

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,108, L_{tabel} untuk $n = 51$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,124. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Lampiran 27

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran						
Regresi $\hat{Y} = 39,73 + 0,841X$						
1.	Kolom \hat{Y}					
	$\hat{Y} =$	$39,73 + 0,841 X$				
	$=$	$39,73 + 0,841 [57]$	$=$	$87,66$		
2.	Kolom $Y - \hat{Y}$					
	$Y - \hat{Y} =$	$85 - 87,66$	$=$	$-2,66$		
3.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$					
	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) =$	$-2,66 - 0,0000$	$=$	$-2,66$		
4.	Kolom $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$					
	$=$	$-2,66^2$	$=$	$7,09$		
5.	Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil					
6.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil					
7.	Kolom Z_i					
	$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S}$	$=$	$\frac{-15,60}{6,41}$	$= -2,435$		
8.	Kolom Z_t					
	Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,43;					
	pada sumbu menurun cari angka 2,4; lalu pada sumbu mendatar					
	angka 3 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4925$					
9.	Kolom $F(z_i)$					
	$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$					
	$Z_i = -2,43$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4925 = 0,0075$					
10.	Kolom $S(z_i)$					
	$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$	$=$	$\frac{1}{51}$	$= 0,020$		
11.	Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$					
	Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$					
	$= [0,008 - 0,020] = 0,012$					

Lampiran 28

Perhitungan JK (G)										
No.	K	n _k	X	Y	Y ²	XY	ΣYK ²	$\frac{(\sum XY_k)^2}{n}$	ΣYK ²	$\frac{(\sum XY_k)^2}{n}$
1	1	1	57	85	7225	4845				
2	2	1	59	98	9604	5782				
3	3	2	62	94	8836	5828	18637	18624,50		12,50
4			62	99	9801	6138				
5	4	1	63	89	7921	5607				
6	5	1	64	99	9801	6336				
7	6	2	65	98	9604	6370	19405	19404,50		0,50
8			65	99	9801	6435				
9	-	2	66	91	8281	6006	17306	17298,00		8,00
10			66	95	9025	6270				
11	8	3	67	86	7396	5762	24885	24843,00		42,00
12			67	92	8464	6164				
13			67	95	9025	6365				
14	9	5	68	89	7921	6052	46666	46464,90		201,20
15			68	92	8464	6256				
16			68	93	8649	6324				
17			68	104	10816	7072				
18			68	104	10816	7072				
19	10	4	69	87	7569	6003	39219	39006,25		212,75
20			69	100	10000	6900				
21			69	101	10201	6969				
22			69	107	11449	7383				
23	11	4	70	83	6889	5810	36267	35910,25		356,75
24			70	88	7744	6160				
25			70	103	10609	7210				
26			70	105	11025	7350				
27	12	6	71	95	9025	6745	59855	59800,17		54,83
28			71	98	9604	6958				
29			71	100	10000	7100				
30			71	101	10201	7171				
31			71	100	10000	7100				
32			71	105	11025	7455				
33	13	4	72	96	9216	6912	43490	43264,00		226,00
34			72	97	9409	6984				
35			72	111	12321	7992				
36			72	112	12544	8064				
37	14	4	73	93	8649	6789	35919	35910,25		8,75
38			73	95	9025	6935				
39			73	94	8836	6862				
40			73	97	9409	7081				
41	15	1	74	103	10609	7622				
42	16	2	75	99	9801	7425	21465	21424,50		40,50
43			75	108	11664	8100				
44	17	1	76	99	9801	7524				
45	18	2	77	104	10816	8008	23585	23544,50		40,50
46			77	113	12769	8701				
47	19	1	78	100	10000	7800				
48	20	1	79	117	13689	9243				
49	21	2	80	103	10609	8240	22490	22472,00		18,00
50			80	109	11881	8720				
51	22	1	82	116	13456	9512				
Σ	22	51	3585	5041	501295	355512				1222,28

Lampiran 29

Perhitungan Uji Keberartian Regresi	
1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)	
$JK (T) = \sum Y^2$ $= 501295$	
2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)	
$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$ $= \frac{5041^2}{51}$ $= 498268,25$	
3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)	
$JK (b) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X) (\sum Y)}{N} \right\}$ $= 0,841 \left\{ 355512 - \frac{(3585) (5041)}{51} \right\}$ $= 974,982$	
4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)	
$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$ $= 501295 - 498268,25 - 974,98$ $= 2051,763$	
5. Mencari Derajat Kebebasan	
$dk_{(T)} = n = 51$ $dk_{(a)} = 1$ $dk_{(b/a)} = 1$ $dk_{(res)} = n - 2 = 49$	
6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat	
$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{974,98}{1} = 974,98$ $RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{2051,76}{49} = 41,87$	
7. Kriteria Pengujian	
Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti	
Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti	
8. Pengujian	
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{974,98}{41,87} = 23,28$	
9. Kesimpulan	
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 23,28$, dan $F_{tabel(0,05;1/49)} = 4,04$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan	

Lampiran 30

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi	
1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)	
$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\}$	
$= 1222,283$	
2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)	
$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$	
$= 2051,763 - 1222,283$	
$= 829,479$	
3. Mencari Derajat Kebebasan	
k	= 22
dk _(TC)	= k - 2 = 20
dk _(G)	= n - k = 29
4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat	
RJK _(TC)	= $\frac{829,48}{20} = 41,47$
RJK _(G)	= $\frac{1222,28}{29} = 42,15$
5. Kriteria Pengujian	
Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier	
Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier	
6. Pengujian	
F_{hitung}	= $\frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{41,47}{42,15} = 0,98$
7. Kesimpulan	
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0,98$, dan $F_{tabel(0,05;20/29)} = 1,94$	
sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan	
regresi adalah linier	

Lampiran 31

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

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	51	501295,00			
Regresi (a)	1	498268,25			
Regresi (b/a)	1	974,98	974,98	23,28	*) 4,04
Sisa	49	2051,76	41,87		
Tuna Cocok	20	829,48	41,47	0,98	ns) 1,94
Galat Kekeliruan	29	1222,28	42,15		

Lampiran 32

Perhitungan Koefisien Korelasi	
Product Moment	
Diketahui	
n	= 51
ΣX	= 3585
ΣX^2	= 253383
ΣY	= 5041
ΣY^2	= 501295
ΣXY	= 355512
Dimasukkan ke dalam rumus :	
$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$	
$= \frac{51 \cdot 355512 - [3585] \cdot [5041]}{\sqrt{\{51 \cdot 253383 - 3585^2\} \{51 \cdot 501295 - 5041^2\}}}$	
$= \frac{18131112 - 18071985}{\sqrt{70308 \cdot 154364}}$	
$= \frac{59127}{104177,848}$	
$= 0,568$	
Kesimpulan :	
Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,568$ karena $\rho > 0$,	
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif	
antara variabel X terhadap variabel Y.	

Lampiran 33

Perhitungan Uji Signifikansi									
Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :									
$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$									
$= \frac{0,568\sqrt{49}}{\sqrt{1-0,322}}$									
$= \frac{0,568 \cdot 7}{\sqrt{0,678}}$									
$= \frac{3,973}{0,82}$									
$= 4,83$									
Kesimpulan :									
t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (51 - 2) = 49$ sebesar 1,68									
Kriteria pengujian :									
Ho : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.									
Ho : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.									
Dari hasil pengujian :									
$t_{\text{hitung}} [4,83] > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y									

Lampiran 35

Data Indikator							
Variabel Y (Perkembangan Karir)							
No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Exposure	1	188	980	5	196,00	19,53%
		2	192				
		3	188				
		4	208				
		5	204				
2	Permintaan berhenti	6	199	1017	5	203,40	20,27%
		7	197				
		8	207				
		9	208				
		10	206				
3	Kesetiaan terhadap organisasi	11	217	1482	7	211,71	21,10%
		12	216				
		13	207				
		14	212				
		15	213				
		16	211				
		17	206				
4	Mentor dan sponsor	18	206	789	4	197,25	19,66%
		19	191				
		20	199				
		21	193				
5	Peluang untuk tumbuh	22	197	780	4	195,00	19,43%
		23	186				
		24	207				
		25	190				
Total				5048	25	1003,36	100%

Lampiran 36

TABEL ISSAC DAN MICHAEL

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Lampiran 37

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

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 38

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors						
Ukuran Sampel		Taraf Nyata (α)				
		0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n =	4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
	5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
	6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
	7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
	8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
	9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
	10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
	11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
	12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
	13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
	14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
	15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
	16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
	17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
	18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
	19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
	20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
	25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
	30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n >	30	1,031	0,886	0,805	0,768	0,736
		\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

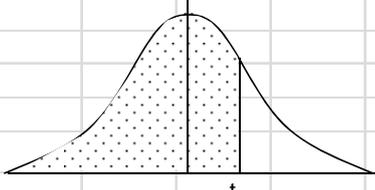
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 39

Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari 0 sampai z										
Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

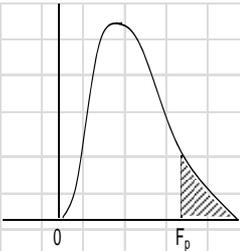
Lampiran 40

Nilai Persentil untuk Distribusi t v = dk (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)										
										
v	t _{0,995}	t _{0,99}	t _{0,975}	t _{0,95}	t _{0,90}	t _{0,80}	t _{0,75}	t _{0,70}	t _{0,60}	t _{0,55}
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,518
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,744	0,569	0,271	0,134
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,519	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,516	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,513	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,868	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,890	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,532	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	0,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,854	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
∞	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,521	0,253	0,126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F
Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinaburgh

Lampiran 41

Nilai Persentil untuk Distribusi F
(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ;
Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)



$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																											
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞				
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254	254			
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366	6366			
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50	19,50			
	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50	99,50			
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53	8,53			
	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12	26,12			
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63	5,63			
	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46	13,46			
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36	4,36			
	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02	9,02			
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,81	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67	3,67			
	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88	6,88			
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	3,23			
	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,81	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65	5,65			
8	5,32	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	3,23			
	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,00	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	4,96	4,91	4,88	4,86	4,86			
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71	2,71			
	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,53	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31	4,31			
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54	2,54			
	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91	3,91			

penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,21	2,20
	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,06	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,56	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,26	2,23	2,18	2,12	2,08	2,08	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17

26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	256.00	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68
55	4.02	3.17	2.78	2.51	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.48	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.40	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.91	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.48	2.41	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.48	1.42	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.43	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.81	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.47	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.44	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
	6.68	4.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.43	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11
∞	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00

Lampiran 42

DAFTAR NAMA KARYAWAN OFFICE		
RESPONDEN UJI COBA		
No.	Name	Dept Name
1	GATOT ACHMAD	OFFICE
2	MULYONO	OFFICE
3	RIYANTO	OFFICE
4	ARIS BUDIRIYANTO	OFFICE
5	BARAYUDA	OFFICE
6	DAVITA KURNIAWAN	OFFICE
7	DWI SEPTA SARI	OFFICE
8	NOOR FALIKH	OFFICE
9	NUR RANNY HERLINDA MARIFA	OFFICE
10	PUTRI TUNTAPURI	OFFICE
11	ANDRIS ISTYAWAN	OFFICE
12	ASTAB JUSTIWIARSO	OFFICE
13	BIMA RASTU RAMJANA	OFFICE
14	BOAN HENDRIK MULYUNUS A.	OFFICE
15	EDHIE SUHARTO	OFFICE
16	EDI KURNIAWAN	OFFICE
17	JOKO SUTRISNO	OFFICE
18	LUKMAN HAKIM	OFFICE
19	THALITA KARINA	OFFICE
20	TONA ANJANGSANA	OFFICE
21	TUNGGAL AJI SP	OFFICE
22	HERLINA FITRIS ALFIANTI	OFFICE
23	LAILATY ALAWIYAH	OFFICE
24	DENVI SAPUTRI	OFFICE
25	DESY ANGELINA	OFFICE
26	DICKY HARYADI SAPUTRO	OFFICE
27	FAJAR KURNIAWAN	OFFICE
28	INDAH ANGRANI	OFFICE
29	IRFAN DWIANTO NUGROHO	OFFICE
30	ANDREAS	OFFICE

Lampiran 43

DAFTAR NAMA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI		
RESPONDEN FINAL		
No .	Name	Dept Name
1	ANANG MUANIS	PRODUKSI
2	ANDI RIVAI	PRODUKSI
3	ANOM RISANGAJI	PRODUKSI
4	ARIEF FADHILAH ZAENAL	PRODUKSI
5	B. ARIS DIANTO	PRODUKSI
6	BAYU GUSMAWANTO	PRODUKSI
7	DANA RAJA	PRODUKSI
8	DIMAS AULIA	PRODUKSI
9	DJAFAR WASARAKA	PRODUKSI
10	GALANG ERZADY	PRODUKSI
11	HENDRA FAKTHONI F.	PRODUKSI
12	HENY ARDIANY	PRODUKSI
13	HERRY NONO SUMPENA	PRODUKSI
14	INO ADHYHIMAWAN P.	PRODUKSI
15	JAKA PURNAMA	PRODUKSI
16	JAMALUDIN	PRODUKSI
17	JULY SUDOMO	PRODUKSI
18	MAKMUN MULYANA	PRODUKSI
19	MUH. ZAR'AN	PRODUKSI
20	MUHAMMAD IZZUDDIN	PRODUKSI
21	MUHAMMAD NUR	PRODUKSI
22	PORISMAN	PRODUKSI
23	PRAMITA AURINI	PRODUKSI
24	SAHRODIN	PRODUKSI
25	SANTOSO WAHYUDI	PRODUKSI
26	SIGIT SUBIANTO	PRODUKSI
27	SOFUDIN ZUFRI	PRODUKSI
28	SUNARTO	PRODUKSI
29	SUPNO MULYONO	PRODUKSI
30	SYAEPUDIN	PRODUKSI
31	TAPSIRUDIN	PRODUKSI
32	THEODORUS MESI TASSO	PRODUKSI
33	TOTO NUGROHO	PRODUKSI
34	WALUYO	PRODUKSI
35	WIDYATMOKO GANI	PRODUKSI
36	WISNU WIJAYA	PRODUKSI
37	Y A L VISHNU SATYAGRAHA	PRODUKSI
38	YADIH ROHAYADIH	PRODUKSI
39	YOSEEF	PRODUKSI
40	SAHID	PRODUKSI
41	SAPTONO	PRODUKSI
42	SUGITO	PRODUKSI
43	HENI ASTUTI	PRODUKSI
44	NGATMI	PRODUKSI
45	MUHAMMAD SAIN	PRODUKSI
46	IBNU FAQIN	PRODUKSI
47	SULISTIANTI	PRODUKSI
48	ELA AGUSTIANI	PRODUKSI
49	RUSLI	PRODUKSI
50	TRI AYU DAMAYANTI	PRODUKSI
51	NOVA FAUZIAH	PRODUKSI

Daftar Riwayat Hidup



Octarina Rizky Utami, lahir di Jakarta tanggal 30 Oktober 1991. Bertempat tinggal di Jl. Bendungan Melayu No. 61 RT 007/05 Kel. Tugu Selatan Kec. Koja Jakarta Utara 14260. Peneliti memulai pendidikan di TK Islam Baitussalam pada tahun 1996-1997. Melanjutkan pendidikan di SD Negeri Rawa Badak Selatan 07 pagi pada tahun 1997-2003. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 136 Jakarta tahun 2003-2006. Kemudian, peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah di SMA Negeri 110 Jakarta jurusan IPS pada tahun 2006-2009. Saat ini, peneliti tengah menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman berorganisasi, yaitu menjadi bendahara dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) sewaktu menempuh pendidikan di SMP Negeri 136 selama satu periode. Selanjutnya, menjadi Ketua Sekretaris Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) untuk periode 2007-2008 di SMAN Negeri 110 Jakarta. Menjadi staff HPD di MPA (Masa Pengenalan Akademik) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2010 dan menjadi staff Dana dalam acara EA (Ekonomi & Administrasi) Sport 2011. Peneliti memiliki beberapa pengalaman kerja, yaitu menjadi Karyawan di Lollipop's Playland and Cafe selama 2 tahun, dan pengalaman kerja dalam bidang pendidikan, yaitu, Praktik Kerja lapangan (PKL) di Koperasi Karyawan PT. Astra Honda Motor pada tahun 2012 dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) mengajar di SMK Negeri 14 RSBI Jakarta pada tahun 2012.