

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT ANGKASA
PURA II (Persero) BANDAR UDARA INTERNASIONAL
SILANGIT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat-Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

INDRESWARI TAMBUNAN

15.860.0349



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 21/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/22


Judul Skripsi : Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan
Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT Angkasa
Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional
Silangit
Nama : Indreswari Tambunan
NPM : 15.860.0349
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd)

Pembimbing II


(Findy Suri, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian


(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dekan


(Huseinuddin Ph.D)

Tanggal Lulus: Sabtu 17 September 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini dibawah ini:

Nama : INDRESWARI TAMBUNAN
NPM : 15.860.0349
Tahun Terdaftar : 2015
Program Studi : Psikologi INDUSTRI DAN ORGANISASI
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang diajukan untuk memperoleh gelar akademik di satu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima saksi akademik dan/atau saksi hukum yang berlaku.

Medan, 7 Oktober 2022



INDRESWARI TAMBUNAN

15.860.0349

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

17 September 2022

Mengesahkan Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi

2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

4. Findy Suri, S.Psi, M.Psi

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indreswari Tambunan
NPM : 158600349
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak bebas Royalti Non-Exklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 7 Oktober 2022

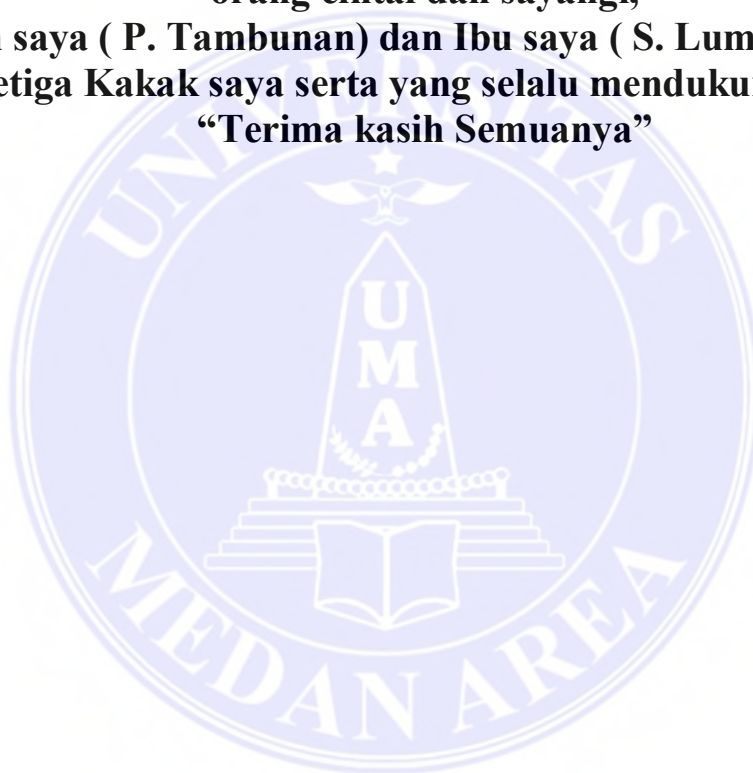
Yang Menyatakan



Indreswari Tambunan

PERSEMBAHAN

**Saya persembahkan karya yang sederhana ini untuk orang-orang cintai dan sayangi,
Ayah saya (P. Tambunan) dan Ibu saya (S. Lumban Gaol),
Ketiga Kakak saya serta yang selalu mendukung saya.
“Terima kasih Semuanya”**



-TUHAN MEMBERKATI-

MOTTO

**“Sebab Kepada-Mu, ya Tuhan, aku berharap;
Engkaulah yang akan menjawab aku, ya Tuhan,
Allahku”
(Mazmur 38: 16)**

**“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka
mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari
kamu ada pada sekarang, bukan kemari atau
besok, nikmati setiap momen dalam hidup,
berpetualanglah”
(Ayu Estiningtyas)**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dan Terima Kasih kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang dalam dan tulus kepada :

1. Bapak saya Pantas Tambunan dan Ibu saya Sartika Lumban Gaol yang selalu mendoakan serta selalu mendukung dan mengajarkan untuk selalu bersabar dan pantang menyerah dalam segala hal. Sehingga peneliti dapat melangkah maju melewati semua kesulitan dan rintangan yang datang serta semangat dalam menjalani kehidupan diperantauan.
2. Kepada ke 3 kakak saya tercinta yakni Desima Natalia Tambunan, Doris Andryani Tambunan, dan Dina Restu Tambunan Terimakasih atas dukungan dan bantuan selama ini. Nasehat dan dorongan yang kakak berikan kepada saya itu adalah untuk kebaikan saya agar saya menjadi orang yang lebih baik lagi.
3. Peneliti juga berterima kasih kepada diri sendiri yang telah mau berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini, mau mengalahkannya rasa malas dan terus bangkit ketika terjatuh selama proses mengerjakan skripsi

4. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
6. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Dekan Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S. Psi, M. Psi, selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Findy Suri, S. Psi, M. Psi, selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Ketua sidang yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
10. Sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
11. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
12. Terima kasih saya ucapkan kepada PT ANGKASA PURA II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit yang telah membantu saya untuk menyelesaikan tugas skripsi saya ini.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015 kelas pagi yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu,

terimakasih untuk semangat dan bantuannya dalam penelitian ini dan juga selama masa perkuliahan.

14. Teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi yakni Maslidia Sitompul, Theresia Nababan, Afri Napitupulu dan Trisna Nababan. Terimakasih atas dukungan dan bantuan selama proses bimbingan dan menyelesaikan skripsi. Selama proses bimbingan banyak hal yang terjadi, tetapi kita tetap semangat melalui masa-masa sulit bersama dan mensupport satu sama lain.

15. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan berkah dan kasih-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, 7 Oktober 2022

Indreswari Tambunan
15.860.0349

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
DI PT ANGKASA PURA II (Persero) BANDAR UDARA
INTERNASIONAL SILANGIT**

Indreswari Tambunan
158600349

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang pada Devenisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan umum. Tehnik Pengambilan data sampel ialah menggunakan kuantitatif korelasional. Metode pengumpulan data adalah skala Persepsi Pengembangan Karir dan Data Kinerja Perusahaan. Analisis data yaitu teknik *korelasi Product Moment hasil penelitian adalah ada hubungan positif yang signifikan* antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja. Hasil ini ditunjukkan dari $r_{xy} = 0.402$ $p = 0.000 < 0.050$ yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi Pengembangan Karir maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Terdapat sumbangan persepsi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja sebesar 16.20% . Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 83.80% faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini. Hasil ini dikatakan Kepuasan Kerja yang tergolong tinggi dan memiliki persepsi Pengembangan Karir yang tergolong tinggi.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND
EMPLOYEE SATISFACTION AT PT ANGKASA PURA II (Persero)
SILANGIT INTERNATIONAL AIRPORT**

Indreswari Tambunan
158600349

ABSTRACT

This study was conducted to determine the relationship between career development and job satisfaction for employees at PT Angkasa Pura II (Persero) Silangit International Airport. The proposed hypothesis has a positive relationship between Perceptions of Career Development and Job Satisfaction. The population in this study amounted to 71 people in the Human Resources Department (HR) and the general public. The technique of taking sample data is using correlational quantitative. The data collection method is the scale of Career Development Perception and Company Performance Data. Data analysis, namely the Product Moment correlation technique, the results of the study showed that there was a significant positive relationship between Career Development and Job Satisfaction. This result is shown from $r_{xy} = 0.402$ $p = 0.000 < 0.050$ which means that the higher the perception of Career Development, the higher the Job Satisfaction. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted. There is a perception contribution of Career Development to Job Satisfaction of 16.20%. From these results it is known that there are still 83.80% of other factors not examined in this researcher. These results are said to be high in job satisfaction and have a high perception of career development.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Karyawan.....	10
B. Kepuasan Karyawan.....	10
1. Pengertian Kepuasan Karyawan.....	10
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan.....	12
3. Aspek-aspek Kepuasan Karyawan.....	14

4.	Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	16
5.	Penyebab Kepuasan Kerja	19
C.	Pengembangan Karir.....	19
1.	Pengertian Pengembangan Karir.....	20
2.	Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.....	20
3.	Bentuk Pengembangan Karir	24
4.	Aspek- aspek Pengembangan Karir	25
D.	Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja.....	26
E.	Kerangka Konseptual.....	29
F.	Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
A.	Tipe Penelitian.....	30
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	30
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
D.	Subjek Penelitian	31
E.	Teknik Pengumpulan Data	32
F.	Validitas Definisi dan Reliabilitas	34
G.	Analisis Data	35
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
A.	Orientasi Kancha Penelitian	38
B.	Persiapan Penelitian.....	40

1.	Persiapan Adminitrasi	40
2.	Persiapan Alat Ukur Penelitian	40
C.	Skala Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja	41
1.	Skala Pengembangan Karir.....	41
2.	Skala Kepuasan Kerja	42
D.	Pelaksanaan Penelitian.....	44
1	Hasil Uji Coba Skala Pengembangan Karir	45
2.	Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja	47
E.	Hasil Analisis Data	47
1.	Uji Asumsi.....	48
2.	Uji Linieritas.....	49
3.	Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product moment</i>	49
4.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	50
F.	Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		55
A.	Kesimpulan.....	55
B.	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....		58

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penjabaran Butir-Butir Pernyataan Skala Pengembangan Karir sebelum uji coba	42
Tabel 4.2 Distribusi Penjabaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja sebelum uji coba	43
Tabel 4.3 Distribusi butir-butir pernyataan skala pengembangan karir setelah uji coba	45
Tabel 4.4 Distribusi butir-butir pernyataan skala kepuasan kerja setelah uji coba	46
Tabel 4.5 Rangkuman Analisa Korelasi r Product Moment.....	50
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

SKALA PENGEMBANGAN KARIR

LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

LAMPIRAN E

UJI HIPOTESIS

LAMPIRAN F

SURAT IZIN PENELITIAN



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah karyawan. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya). Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasannya. Menurut Hasibuan (2009) karyawan adalah setiap orang yang bekerja menjual tenaganya baik secara fisik dan pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

Karyawan memiliki tujuan saat bekerja serta karyawan yang merasa sudah terpenuhi kebutuhan hidupnya akan merasa puas sebagai karyawan atas pekerjaannya. Dan dibaliknya muncul juga ketidakpuasan apabila salah satu atau sebagian kebutuhannya tidak terpenuhi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia pula sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan.

Sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitasnya agar prestasi dalam bekerja dapat tercapai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia mempengaruhi prestasi dalam bekerja. Oleh sebab itu seorang karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional serta dedikasi agar tugas yang diberikan oleh pimpinan pada pegawainya dapat berjalan lancar.

Setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda antara manusia satu dengan manusia lainnya, kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Manusia tidak bisa dikuasai seperti mesin, modal ataupun gedung maka masalah pengelolaan karyawan menjadi masalah yang sulit dan kompleks.

Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Kepuasan karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan haruslah diperhitungkan agar dapat menciptakan suatu peningkatan atau kemajuan suatu perusahaan. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Menurut Robin, Stephen (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja juga selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku.

Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2003), seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Baron (2003) kepuasan kerja bersikap sikap positif atau negative yang dilakukan individu untuk pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan diharapkan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. kepuasan kerja memiliki peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya kepuasan kerja yang baik pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku keorganisasian yang buruk misalnya membolos, meninggalkan jam kerja, melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, malas dan keluar dari perusahaan karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Rendahnya kepuasan kerja pada karyawan bisa saja terjadi karena tidak terpenuhinya keinginan yang diharapkan sehingga akan memunculkan dampak yang kurang sesuai oleh perusahaan. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir dimana kesempatan untuk maju dan berkembang merupakan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Siagian (2006) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah setiap karyawan harus memiliki gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapai selama selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Sedangkan menurut Cascio (2002) mengatakan bahwa karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya.

Pendapat serupa oleh Dubrin (2005) juga mengatakan pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan perusahaan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing.

Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada perusahaan karena harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen perusahaan harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan lainnya.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar

semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Memiliki karyawan berjumlah 72 karyawan tetap sebagai Maskapai pesawat yang dipekerjakan. Dengan tugasnya masing-masing serta tanggung jawab penuh pada setiap karyawan namun yang terjadi dilapangan justru tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan hal ini dipicu ketidakpuasan karyawan dan banyaknya kekecewaan karyawan pada perusahaan.

Hal ini ditandai pada perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan pada setiap penumpang pesawat seperti kurangnya keramahan, tidak fokus, bermain gadget, kurang menghimbau para penumpang, lebih banyak mengobrol serta tertawa sesama karyawan dan ada juga yang datang terlambat serta tidak ditempat saat bertugas di jam kerja.

Berdasarkan survey awal dan observasi yang dilakukan peneliti di PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit pada tanggal 27 Juli 2021 dengan cara mengobservasi jam masuk kerja dan jam pulang kerja karyawan, menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin pada saat jam kerja, dimana diantaranya ditemukan ada karyawan yang datang terlambat, ada juga karyawan yang pulang sebelum waktunya, karyawan yang meninggalkan ruangan saat jam kerja, dan ada karyawan yang kurang kerja sama dengan karyawan lain.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada F (karyawan) yang dimana ia mengatakan bahwa

“Saya pribadi kurang puas dikarenakan gaji kita yang kurang kadang tidak sesuai dengan jam kerja belum lagi sistem manajemennya yang kurang dan juga ruang lingkup pertumbuhan karir terbatas kak”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Menurut Siagian (2006) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah setiap karyawan harus memiliki gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapai selama selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Sedangkan menurut Cascio (2005) mengatakan bahwa karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya.

Pendapat serupa oleh Dubrin (2005) juga mengatakan pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan perusahaan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing.

Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada perusahaan karena harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen perusahaan harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan lainnya.

Pengembangan karir (Wahyuni, Dwi, Hamidah, N.U dan Ika 2014) merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Program pengembangan karir sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang.

Sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitasnya agar prestasi dalam bekerja dapat tercapai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia mempengaruhi prestasi dalam bekerja. Oleh sebab itu seorang karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional serta dedikasi agar tugas yang diberikan oleh pimpinan pada pegawainya dapat berjalan lancar.

Fenomena yang terjadi di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Internasional Silangit menunjukkan bahwa karyawan pada bandar udara internasional silangit tersebut kurang memiliki pengembangan karir, dimana karyawan belum melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ada di PT Angkasa Pura II (Persero) bandar udara internasional silangit sehingga kualitas pelayanan yang dilakukan oleh para karyawan belum maksimal. Hal ini akan berdampak terhadap kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) bandar udara internasional silangit tersebut.

Dengan latar belakang diatas, maka Peneliti ingin melihat Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja di PT Angkasa Pura II (Persero)

Bandar Udara Internasional Silangit. Penelitian ini akan melibatkan karyawan di Bandar Udara Internasional Siangit.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan pekerjaannya dalam organisasi dan setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda. maka dari itu setiap perusahaan selalu memberikan yang terbaik terhadap karyawan terutama dalam mengembangkan karir karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir yang baik sangat memberikan pengaruh besar terhadap karyawan, apabila karyawan merasa puas dengan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan maka mereka akan memberikan energi positif dan memberikan kinerja terbaik pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Seperti keadaan dilapangan dimana banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan apa yang diperoleh sama halnya dengan semua kinerja yang baik telah disumbangkan namun perusahaan tidak mendukung dengan cara memilih pada pilihan yang dirasa karyawan kurang sesuai untuk itu karyawan kurang puas dengan karir yang ada saat ini sehingga membuat kurangnya produktivitas kerja pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti fokus pada penelitian ini dan membatasi pertanyaan yang mereka selidiki agar dapat menjawab pertanyaan penelitian mereka dengan lebih efektif. Artinya kami menghitung 72 orang dan hanya menyelidiki karyawan yang bekerja produktif di PT. Angkasa Pura II (Persero).

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit.

D. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang permasalahan diatas maka permasalahan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri jika pentingnya kepuasan dalam mencapai hasil di tempat kerja adalah energi positif dalam diri dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang akan membantu karyawan.

Bagi institusi sebagai indikasi bagaimana pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Silangit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2003) karyawan adalah orang yang menjual jasa perorangan atau tenaga. Sedangkan menurut Musanef (2008), pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Seseorang yang bekerja pada kesatuan organisasi, badan usaha, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas dan kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Marihot tua (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi tugas dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Pendapat lain juga Robbins (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dalam jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut A.A Anwar Parabu Mangkunegara, (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan atau pencapaian yang ingin dicapai seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan kepuasan dan pekerjaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan adanya faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut As'ad (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai faktor-faktor kepuasan kerja maka dapatlah diambil suatu kesimpulan bahwa secara garis besar faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dari kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan sosial, dan mutu pengawasan dan juga faktor hubungan antar karyawan, faktor individual, keluarga dan tingkat pendidikan.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Terdapat lima aspek kepuasan kerja menurut Robbins (1996) dalam Badriyah, (2018) adalah sebagai berikut :

a. Ganjaran yang pas

Pada karyawan memberikan upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila memberikan upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah karyawan. Tentunya tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam kondisi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasan yang lebih besar dalam bekerja yang mereka lakukan di jam-jam kerja. Sama dengan karyawan yang

lebih berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang lebih ditingkatkan. Oleh karena itu individu mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

b. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan justru cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka untuk mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang secara mental kurang menantang cenderung membosankan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang kebanyakan karyawan akan merasakan kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu temperature, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud diri dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh sebab itu sebaiknya karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakekatnya orang yang tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan. Dengan demikian kemungkinan berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi pada kepuasan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pas, Rekan kerja yang mendukung, Kodisi kerja yang mendukung , Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.

a. Dampak terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Menurut Edy Sutrisno (2011) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran barang-barang, jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan, uang.

Menurut Paul Mali dalam Anggalia, (2013) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh

karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering kali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

b. Dampak terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan karyawan dengan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan organisasi untuk menahan mereka, bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

Menurut Steers dkk (1980), mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan

kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

Robbins (2002), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

c. Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Arthur Kornhauser (2001), tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik

dan penting. Karena sangat besar manfaatnya untuk kepentingan individu, industri dan masyarakat dalam hubungannya dengan produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja serta kesehatan.

4. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dkk (2001) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari

seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan Wibowo, (2010).

C. Pengembangan Karir

Menurut Casio dalam Wahyudi (2002) mengatakan bahwa karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami seseorang karyawan selama masa kerjanya. Sedangkan menurut Siagian (2001), pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.

Menurut Sunyoto (2012) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang

organisasi Menurut Handoko (2011), pengembangan karier adalah upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Dubrin dalam Anwar (2005) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Jadi, baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerjaan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut Pangabean (2002), pengembangan karir didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Sejalan dengan pendapat dari Salidi Samsudin (2006), mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut pendapat dari Sugiharti (2012), bahwa pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena dengan pengembangan karir karyawan akan mendapatkan hak-hak lebih baik daripada yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non-material seperti, kenaikan gaji, promosi, perbaikan fasilitas, status sosial bahkan perasaan bangga terhadap pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa maksud dari pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa depan dan dimasa sekarang.

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah :

- a. Prestasi kerja adalah faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya tanpa prestasi kerja yang memuaskan sukar bagi seorang pekerja untuk bagi seorang pekerja untuk diusulkan tasan nya dipertimbangkandi promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depannya.
- b. Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnay bekerja dalam jangka waktu yang lama
- c. Mentors dan sponsors sebagai mentors adalah orang yang memberi nasehat nasehat atau saran kepada karyawan dalam mengembangkan karirnya sedangkan sponsors adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya

- d. Dukungan para bawahan merupakan dukungan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh
- e. Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, selanjutnya kursus dan juga melanjutkan kejenjang pendidikannya.

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Danang (dalam Sunyoto 2013) yaitu :

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara karyawan dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah karyawan dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

b. Personalitas Karyawan

Personalitas karyawan yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir karyawan seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Karyawan yang apatis akan sulit dibina, karena karyawan tidak peduli dengan karirnya sendiri. Karyawan yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah empat yaitu: prestasi kerja, kesetiaan organisasi, mentors dan sponsors, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh.

2. Bentuk Pengembangan Karir

Menurut Simamora, Heri (2006) bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Namun demikian, umumnya bentuk pengembangan karir yang dipilih perusahaan atau organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

b. Promosi

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

c. Mutasi

Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian sempit adalah perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatannya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) di dalam suatu organisasi.

C. Aspek-aspek pengembangan karir

Menurut Saksono (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi.
- b. Kesempatan untuk mencapai hal baru Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas
- c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang. Parameter yang diukur adalah kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan Dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing –masing.

- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan. Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek pengembangan karir yaitu: Kesempatan untuk mencapai suatu berharga, Kesempatan untuk mencapai hal baru, Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan, Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri.

D. Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT ANGKASA PURA II (Persero) Bandar Udara Silangit

Karyawan menjadi salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan selalu berusaha untuk membuat karyawan merasa betah ataupun ingin tetap tinggal dan menekuni pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Berbagai cara seperti memberikan gaji yang sesuai dan meningkatkan fasilitas yang ada telah diupayakan oleh perusahaan. Dengan cara-cara tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta hal ini juga didukung dengan adanya pengembangan karir yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin baik penilaian terhadap kegiatan

yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin baik kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Anoraga (2001) apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti dia memiliki suatu harapan, dan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja secara terus menerus dimana karyawan dapat memahami dan mengembangkan minat dan bakat karirnya, melalui serangkaian tingkatan-tingkatan tugas yang semakin berkembang, aktivitas yang berbeda dan hubungan yang berbeda untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan kebutuhan perusahaan melalui pengalaman selama masa kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dengan adanya program pengembangan karir, maka hal ini akan memberikan harapan bagi karyawan untuk mencapai sasaran karirnya dan karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapannya. Jika harapannya terpenuhi maka karyawan akan merasa puas.

E. Kerangka Konseptual



F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut : “Ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja”. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2015).

B. Identifikasi variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

1. variabel bebas (X) : Pengembangan karir
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan kerja

C. Defenisi Operasional variabel Penelitian

Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir

Data ini diungkap peneliti berdasarkan panduan teori Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Aspek-aspek pengembangan karir menurut Saksono (2003) yaitu: Kesempatan untuk mencapai sesuatu berharga, Kesempatan

untuk mencapai hal baru, Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, Kesempatan untuk Mengembangkan kecakapandan kemampuan

2. Kepuasan Kerja

Data ini diungkap berdasarkan panduan teori para ahli yaitu Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Aspek-aspek kepuasan kerja Robins (1996) dalam Badriyah (2018) yaitu : Kerja secara mental menantang, Ganjaran yang pas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung dan Kesesuaian keperibadian dengan pekerjaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014). Populasi pada penelitian ini adalah 72 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang dipilih untuk diteliti (Arikunto, 2002). Sampel dalam penelitian adalah karyawan berjumlah 72 responden . Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan secara “Total

Sampling". Menurut Sugiyono (2014) dinyatakan simple dan sederhana karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di populasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan skala. Adapun skala ialah sebuah instrument pengumpulan data yang dibentuk seperti daftar cocok tetapi alternative yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang Arikunto, (2013). Skala yang banyak digunakan untuk mengukur aspek-aspek pengembangan karir dan kepuasan kerja. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah skala likert.

Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif Sugiyono, (2009). Skala likert diberi 5 kategori jawaban untuk jawaban favorable masing-masing aitem akan diberi penilaian 1,2,3,4. Untuk sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1, Tidak Setuju(TS) nilai 2, dan Untuk Setuju (S) nilai 3, untuk sangat setuju (SS) diberi nilai 4. Sebaliknya untuk pernyataan yang Unfavorabel akan digunakan penilaian 4,3,2,1 untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 4, Tidak Setuju nilai 3, untuk Setuju (S) nilai 2 Dan untuk nilai Sangat Setuju (SS) nilai 1.

Adapun skala yang digunakan untuk pengambilan data adalah sebagai berikut:

a. Skala pengembangan karir

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala pengembangan karir, berdasarkan dari aspek-aspek menurut Saksono (2003) yaitu Kesempatan untuk mencapai suatu berharga, Kesempatan untuk mencapai hal baru, Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, Kesempatan untuk Mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Dimana data-data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan metode skala Likert yang berisikan mengenai kesesuaian yang dihadirkan oleh perusahaan dengan perkembangan karir. Pada skala ini subjek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang favorable dan pernyataan yang unfavorable.

Dan respon dari skala ini akan bergerak dari STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, S (Setuju) diberi nilai 3, dan SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4.

b. Skala Kepuasan Kerja

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja dari aspek-aspek menurut Robins (1996) dalam Badriyah (2018) yaitu Kerja secara mental menantang, Ganjaran yang pas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian keperibadian dengan pekerjaan. Skala ini dibuat menggunakan skala Likert dengan 4 Skala dan 4 pilihan jawaban.

Pada skala kepuasan kerja responden diminta untuk menyatakan tingkat kepuasan kerja terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan bentuk dari kepuasan kerja dengan memilih satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia antara

lain jawaban “SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju) diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1.

F. Validitas Definisi dan Reliabilitas

a. Validitas Definisi

Validitas tes atau validitas alat ukur yang sudah klasik adalah sejauh mana alat tes itu dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur Suryabrata, (2000). Ukuran menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument, suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Proses validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana butir soal menjalankan fungsinya ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Secara singkat validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang seharusnya diukur) dan kecermatan (dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lain) alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2002). Artinya, sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang di rancang untuk mengukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan konsistensi internal.

b. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif, tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama Azwar, (1992). Pengukuran kedua angket dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Varian Hoyt, dimana rumusnya sebagai berikut :

$$rtt = 1 - \frac{MK1}{MK2}$$

keterangan :

rtt = Koefisien reliabilitas alat ukur

MK1= Mean kuadrat interaksi antar aitem dengan subjek

MK2= Mean kuadrat antar subjek.= Bilangan koefisien

G. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan.

Teknik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah teknik *korelasi Product Moment*. *Korelasi product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama Sugiyono,(2009) adapun rumusnya sebagai berikut :

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan.

Teknik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah teknik *korelasi Product Moment*. *Korelasi product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2009) adapun rumusnya sebagai berikut :

Keterangan :

- $\sum x$: jumlah skor total
- $\sum y$: jumlah skor butir, masing-masing item
- $\sum XY$: jumlah perkalian skor total dengan skor butir
- $\sum X^2$: jumlah kuadrat total
- $\sum Y^2$: jumlah kuadrat butir
- r_{xy} : tanda jumlah
- n : jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *korelasi product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian data sampel

normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linieritas



Kondisi ini bisa saja terjadi akibat kurang dalamnya peneliti melakukan observasi dan wawancara sebelum dilakukannya penelitian, dan wawancara yang dilakukan peneliti hanya kepada beberapa karyawan tersebut. Faktor selanjutnya yaitu adanya ketidak jujuran atau ketidak-seriusan para karyawan dalam mengisi angket, memiliki keterbatasan waktu, dan memiliki situasi yang tidak tepat saat pengisian angket. Sehingga jawaban yang diberikan cenderung mengarah kepada *social desirability*.

Social desirability merupakan sumber bias hasil penelitian dimana para karyawan menjawab bukan berdasarkan pada apa yang mereka rasakan atau dilakukan, melainkan berdasarkan apa yang benar atau yang baik menurut norma yang diharapkan oleh banyak orang. Faktor lain yang peneliti alami yaitu, dimana saat penyebaran angket peneliti dibantu oleh salah seorang pegawai yang memiliki jabatan yang cukup tinggi yaitu bidang personalia di rumah sakit tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat (Couper, 2001) yang menyatakan kehadiran sosial (*social presence*) mempengaruhi hadirnya *social desirability*. dalam penelitiannya ia mengungkapkan bahwa dalam pengambilan data melalui wawancara, kehadiran pewawancara merupakan halangan bagi subjek untuk memberikan informasi yang benar. Mekanisme ini disebut kehadiran sosial (*social presence*).

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada 71 karyawan di PT Angkasa Pura II. Hal ini dapat diketahui melalui koefisien korelasi product moment $r_{xy} = 0.402$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, dimana Semakin tinggi pengembangan karir karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah pengembangan karir karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja.
2. Koefisien determinasi pengembangan karir dengan kepuasan kerja adalah sebesar $r^2 = 0.162$ mengandung arti bahwa pengembangan karir dengan menyumbangkan atau mempengaruhi sebesar 16.20% terhadap kepuasan kerja pada 72 karyawan di PT. Angkasa Pura II.
3. Dalam penelitian ini diketahui bahwa karyawan memiliki pengembangan karir yang tergolong tinggi (nilai rata-rata empirik 94.507 sedangkan nilai rata-rata hipotetik 72.5) dan Kepuasan yang sangat memuaskan yang dapat dilihat berdasarkan kategori yang mendominasi dengan jumlah persentase sebesar 16.20% dan frekuensi 50 dan mean pada Descriptive Statistik pada

kepuasan kerja yaitu 67.732 dan Standar Deviation 9.395 dengan skor mean empirik 67.732

B. Saran

1. Saran kepada karyawan

Bagi karyawan yang merupakan sumber daya manusia dapat memajukan perusahaan yang diharapkan agar bisa mengembangkan karirnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja

2. Saran kepada perusahaan

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Siangit mampu dalam menetapkan kualitas pelayanannya kepada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Siangit dengan cara mempertahankan Pengembangan Karir dan kepuasan kerja kepada para karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Siangit yang sudah sangat bagus.

3. Saran pada peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperdalam dan memperluas kajian mengenai kinerja, serta mampu menemukan aspek-aspek yang lebih baik lagi untuk dijadikan variabel dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arthur Kornhauser: *Industrial psychology's advocate for worker well-being*. Journal of Applied Psychology.
- Akhmal, Akhwanul, Fitriani Laia dan Ruri Aditya Sari. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Medan: *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07. Nomor 01. 2018. 20-24*. Program Studi Administrasi Bisnis Medan.
- A.A Anwar Parabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung*.
- As'ad, Moh. (1995). "*Psikologi Industri*". Edisi kelima Liberty: Yogyakarta.
- As'ad. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Azwar, S. 1992. *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka.
- Azwar, A. 2002. *Pengantar Epidemiologi*. Penerbit Binarupa Aksara. Edisi Revisi. Jakarta Barat.
- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126 153.
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Baron, R. A dan Donn Byrne. 2003. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Cascio (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.

- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dubrin, 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, *Prenada Media* ; Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gilmer. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003 *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Jewel, L. N. & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern. penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari*. Jakarta: Archan.
- Lawler, E.E. & Porter, W.I. 1968. *Managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc.
- Larasati, J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Marihot Tua Effendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Mali, paul. (2013) *Improving product total productivity*. Canada: john wile and Sons. Inc.

- Michael E. Porter. (2008). *Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing): Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Kharisma Publishing. Tangerang.
- Musanef. 2008. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jilid II, Jakarta: PT Gunung Agung.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.
- Rachman, Eileen dan Savitri, Sylvina. 2009. *Menciptakan Masa Depan: Anda Sutradaranya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Saksono. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard M, Terj: *Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1980.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian*. Edisi ke-1 Cetakan ke-1. GRAHA ILMU. Yogyakarta.
- Sugiarti. Gita, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiharti. (2012). Membangun Citra Merek Yang Positif Dalam Rangka menciptakan Kepuasan dan Kesetiaan Pelanggan. *Jurnal JBMA, Vol 1, No 1*.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryabrata. (2000). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT raja Grafindo.
- Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja: Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuni Dwi Hamidah n.u. dan Ika 2014. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang*.



LAMPIRAN



PETUNJUK PENGISIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Saudara/i diminta untuk memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Dalam jawaban telah tersedia 4 opsi pilihan, antara lain:

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

Terimakasih atas kerjasamanya dan selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dikantor				
2	Saya selalu mengikuti seminar yang diselenggarakan oleh perusahaan guna untuk menambah wawasan dalam diri				
3	Perusahaan juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi				
4	Saya kurang suka mengikuti seminar yang diadakan oleh perusahaan dikarenakan itu sangat membosankan				
5	Kegiatan seminar tersebut hanya membuang waktu saya				
6	Perusahaan hany fokus pada kinerja karyawan tanpa memikirkan status karyawan				
7	Saya selalu mendapatkan tunjangan dari perusahaan				
8	Atasan memberikan saya kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang saya				

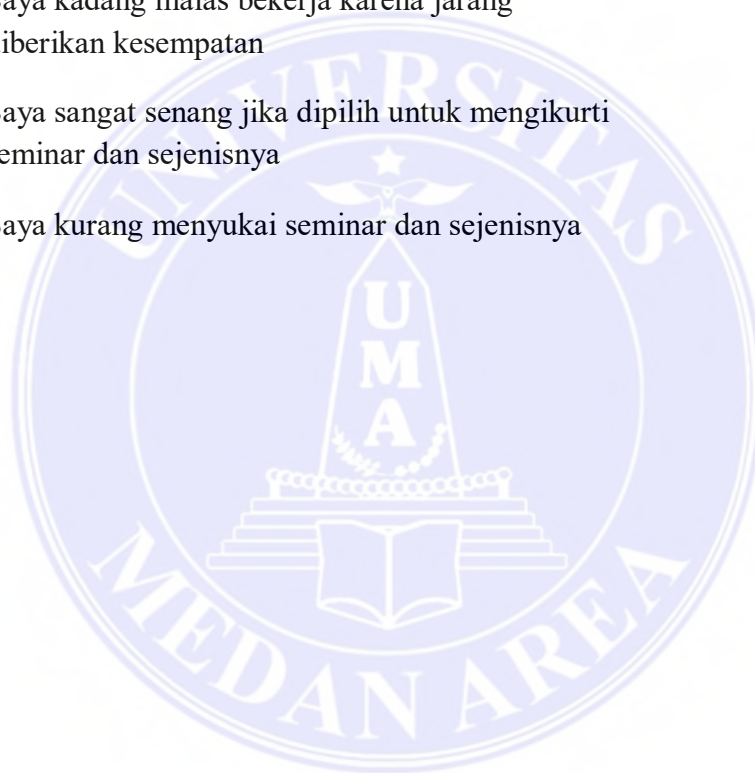
anggap benar

- 9 Posisi jabatan saya diperusahaan ini sesuai dengan minat saya
- 10 Atasan saya kurang menyukai cara saya dalam bekerja
- 11 Saya kurang puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya
- 12 Posisi saya tidak sesuai dengan minat saya
- 13 Perusahaan memiliki cara wajib dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan
- 14 Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan yang mengembangkan ide kreatif dalam bekerja
- 15 Perusahaan jarang memberi kesempatan karyawan dalam mengembangkan idenya dalam bekerja
- 16 Saya mampu menggunakan peralatan berupa mesin dalam kantor saat saya bekerja
- 17 Saya selalu meminta bantuan dalam menggunakan peralatan kantor
- 18 Saya senantiasa bekerja dan mementingkan kualitas dalam bekerja
- 19 Saya sangat jarang mementingkan kualitas dalam bekerja
- 20 Saya selalu memprioritaskan hasil kinerja yang baik agar mampu dipertanggung jawabkan kepada semua pihak
- 21 Saya selalu melemparkan kesalahan apabila ada pekerjaan yang salah
- 22 Ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik

- saya menerima penghargaan dari perusahaan
- 23 Perusahaan jarang memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
 - 24 Bonus yang saya dapatkan dari kantor sangat lah memuaskan
 - 25 Perusahaan tidak memberikan bonus apapun
 - 26 Karyawan didukung agar menjadi lebih baik
 - 27 Karyawan dibiarkan belajar otodidak
 - 28 Pecahayaan, kerapian ditempat saya bekerja sangat baik
 - 29 Lingkungan saya bekerja sangat bising, gelap dan juga berantakan
 - 30 Lingkungan kerja saya sangat mendukung sehingga membangkitkan semangat dalam bekerja
 - 31 Lingkungan kerja sangat buruk sehingga membuat karyawan sulit berkonsentrasi
 - 32 Tempat kerja selalu kotor
 - 33 Tempat kerja sangatlah bersih dan rapi
 - 34 Tempat kerja saya sangat mudah untuk dijangkau
 - 35 Lokasi kerja sangat lah jauh sehingga saya sering terlambat
 - 36 Fasilitas yang disediakan kantor sangatlah lengkap
 - 37 Fasilitas yang ada dikantor sudah tidak layak untuk digunakan
 - 38 Hubungan atasan sangat lah baik

- 39 Hubungan antara atasan dan karyawan terjalin kurang baik
- 40 Karyawan saling menjalin kerja sama yang baik
- 41 Karyawan lebih suka individual dalam bekerja
- 42 Rekan saya selalu memberikan nasehat apabila saya sedang sulit dalam melakukan pekerjaan
- 43 Saya merasa kurang puas dengan rekan saya saat bekerja karena tidak saling membantu
- 44 Saya mudah berkomunikasi dengan semua karyawan
- 45 Banyak karyawan yang tidak sepaham dengan diri saya
- 46 Pekerjaan ini sangat menyenangkan sehingga saya selalu tepat waktu menyelesaikannya
- 47 Saya selalu lambat dalam bekerja dikarenakan pekerjaan yang rumit
- 48 Dalam bekerja saya selalu memiliki tujuan yang jelas
- 49 Saya selalu mendapatkan pekerjaan yang merangkap
- 50 Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keinginan saya
- 51 Saya selalu menerima pekerjaan diluar kemampuan
- 52 Perusahaan selalu memberi informasi bagi tentang peluang promosi pada karyawan
- 53 Karyawan jarang mendapat informasi tentang promosi dari perusahaan

- 54 Perusahaan selalu memberikan peluang promosi pad karyawan tanpa adanya perbedaan
- 55 Perusahaan selalu mendiskriminasi tentang peluang dalam promosi jabatan
- 56 Saya selalu bekerja keras agar mendapat peluang promosi
- 57 Saya kadang malas bekerja karena jarang diberikan kesempatan
- 58 Saya sangat senang jika dipilih untuk mengikurti seminar dan sejenisnya
- 59 Saya kurang menyukai seminar dan sejenisnya





No.	PENGEMBANGAN KARIR																													Total
	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	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	97
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	111
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	99
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	99
6	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
7	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
8	4	4	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	91
9	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	91
10	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	96
11	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	95
12	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	99
13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	78
14	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	98
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	104
16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	101
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	94
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	97
19	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	102
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	104
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	103
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	110
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
25	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	100
26	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	101
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	99
28	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	98
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
30	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
31	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	100
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
33	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	104
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	104

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
38	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	106	
40	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	101	
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	95		
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	86	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	93	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	108	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	112	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	95	
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	104	
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	104		
50	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	101	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	98	
52	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	99	
53	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	60	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	96	
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	95	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
59	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	88	
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	87	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	89
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	102	
65	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	94		
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	97	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	109	
68	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	94	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
71	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	113	
72	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	91	

Item-Total Statistics					Reliability Statistics	
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted		
VAR00001	93,6479	144,260	,672	,925	valid	
VAR00002	93,7042	142,611	,679	,925	valid	
VAR00003	93,7183	144,605	,637	,926	valid	
VAR00004	93,8028	144,818	,518	,927	valid	
VAR00005	93,7887	145,255	,636	,926	valid	
VAR00006	93,8873	145,301	,523	,927	valid	
VAR00007	93,8310	143,542	,638	,925	valid	
VAR00008	93,8451	146,247	,529	,927	valid	
VAR00009	93,9577	144,755	,643	,925	valid	
VAR00010	94,0563	144,482	,503	,927	valid	
VAR00011	93,9155	145,364	,594	,926	valid	
VAR00012	93,8873	146,701	,567	,927	valid	
VAR00013	93,8873	143,987	,616	,926	valid	
VAR00014	93,8732	144,827	,565	,926	valid	
VAR00015	93,9296	144,295	,587	,926	valid	
VAR00016	94,0563	147,254	,440	,928	valid	
VAR00017	93,9859	147,586	,372	,929	valid	
VAR00018	94,0563	147,940	,375	,929	valid	
VAR00019	93,9155	145,193	,549	,927	valid	
VAR00020	94,2394	148,899	,246	,932	tidak valid	
VAR00021	94,0282	146,828	,398	,929	valid	
VAR00022	93,9718	143,742	,578	,926	valid	
VAR00023	94,0423	144,298	,522	,927	valid	
VAR00024	94,1268	144,798	,517	,927	valid	
VAR00025	94,1127	144,301	,569	,926	valid	
VAR00026	94,0423	145,298	,521	,927	valid	
VAR00027	93,9718	144,056	,609	,926	valid	
VAR00028	93,9718	143,456	,626	,925	valid	
VAR00029	94,0282	144,313	,574	,926	valid	

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	29

diasumsikan reliabel karena $r > 0.7$

No.	KEPUASAN KERJA																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	70
2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	71
3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	69
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	2	2	4	2	4	67
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	72
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	25
8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	68
9	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	66
10	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	66
11	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	65
12	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	63
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	70
14	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	66
15	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	70
16	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	66
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	48
18	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	71
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	76
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	72
21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77
22	4	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	39
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	70
24	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	65
26	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	69
28	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	74
29	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	72
31	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
32	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	74
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	73
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	74
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
42	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	61
43	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	66
44	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	69
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	64
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	68

43	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	66
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	69
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	77
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	64
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	68
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	66
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	47
51	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	60
52	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	62
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
56	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
57	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
58	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	63
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	67
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
64	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	65
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	72
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	4	4	4	50
69	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	72
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	67
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	142

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted						
VAR00001	64,0845	80,907	,565	,910	valid	Reliability Statistics				
VAR00002	64,2254	79,663	,614	,909	valid	s Alpha	N of Items			
VAR00003	64,3521	79,774	,498	,912	valid	,914	20			
VAR00004	64,1831	81,323	,555	,910	valid					
VAR00005	64,1268	80,312	,653	,908	valid	diasumsikan reliabel karena $r > 0.7$				
VAR00006	64,1408	81,237	,510	,911	valid					
VAR00007	64,1972	81,789	,421	,913	valid					
VAR00008	64,1268	80,769	,569	,910	valid					
VAR00009	64,2676	80,713	,488	,912	valid					
VAR00010	64,5352	81,081	,476	,912	valid					
VAR00011	64,5070	78,625	,606	,909	valid					
VAR00012	64,3803	78,725	,648	,908	valid					
VAR00013	64,5070	77,882	,693	,907	valid					
VAR00014	64,4225	80,276	,630	,909	valid					
VAR00015	64,5915	80,302	,464	,913	valid					
VAR00016	64,4930	78,454	,662	,908	valid					
VAR00017	64,4789	79,367	,574	,910	valid					
VAR00018	64,4366	78,878	,649	,908	valid					
VAR00019	64,5070	80,196	,495	,912	valid					
VAR00020	64,3521	79,946	,567	,910	valid					

No.	PENGEMBANGAN KARIR																													Total
	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	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	95
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	109
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	97
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	97
6	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
7	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	49
8	4	4	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	88
9	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	89	
10	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	92	
11	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	93
12	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	76	
14	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	95	
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	101	
16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	97	
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	92	
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	94	
19	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	98	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	101	
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	102	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	108	
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
25	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	97	
26	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	98	
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	96	
28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	96	
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
30	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
31	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	96	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
33	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	101	
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	100	



35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	109
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
38	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	103	
40	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	97		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	93		
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	82		
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	90	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	104		
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99		
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	108		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	91		
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	100		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	101		
50	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	98		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	94		
52	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	95		
53	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	56			
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112		
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74		
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	93			
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	91			
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105			
59	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	84		
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	97			
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	83			
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112		
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	86		
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	98			
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92			
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	92			
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	93			
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	93			
68	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	94			
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93			
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95			
71	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	95			
72	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85			

No.	KEPUASAN KERJA																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	70
2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	71
3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	69
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	2	2	4	2	4	67
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	72
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	25
8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	68
9	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	66
10	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	66
11	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	65
12	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	63
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	70
14	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	66
15	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	70
16	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	66
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	48
18	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	71
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	76
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	72
21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77
22	4	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	39
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	70
24	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	65
26	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	69
28	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	74
29	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	72
31	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
32	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	74
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78

36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	73
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	74
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
42	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	61
43	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	66
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	69
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	77
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	64
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	68
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	66
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	47
51	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	60
52	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
56	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
57	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
58	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
64	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	65
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	72
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	50
69	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	72
71	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
72	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66

	X	Y	xmax-x	ymax-y	xtrans	ytrans
	95	70	17	10	4,123106	3,162278
	109	71	3	9	1,732051	3
	97	69	15	11	3,872983	3,316625
	102	67	10	13	3,162278	3,605551
	97	67	15	13	3,872983	3,605551
	89	72	23	8	4,795832	2,828427
	49	25	63	55	7,937254	7,416198
	88	68	24	12	4,898979	3,464102
	89	66	23	14	4,795832	3,741657
	92	66	20	14	4,472136	3,741657
	93	65	19	15	4,358899	3,872983
	97	63	15	17	3,872983	4,123106
	76	70	36	10	6	3,162278
	95	66	17	14	4,123106	3,741657
	101	70	11	10	3,316625	3,162278
	97	66	15	14	3,872983	3,741657
	92	48	20	32	4,472136	5,656854
	94	71	18	9	4,242641	3
	98	76	14	4	3,741657	2
	101	72	11	8	3,316625	2,828427
	102	77	10	3	3,162278	1,732051
	44	39	68	41	8,246211	6,403124
	108	70	4	10	2	3,162278
	93	64	19	16	4,358899	4
	97	65	15	15	3,872983	3,872983
	98	65	14	15	3,741657	3,872983
	96	69	16	11	4	3,316625
	96	74	16	6	4	2,44949
	96	73	16	7	4	2,645751
	94	72	18	8	4,242641	2,828427
	96	65	16	15	4	3,872983
	109	74	3	6	1,732051	2,44949
	101	80	11	0	3,316625	0
	100	68	12	12	3,464102	3,464102
	109	78	3	2	1,732051	1,414214

	108	77	4	3	2	1,732051
	107	79	5	1	2,236068	1
	87	73	25	7	5	2,645751
	103	74	9	6	3	2,44949
	97	69	15	11	3,872983	3,316625
	93	69	19	11	4,358899	3,316625
	82	61	30	19	5,477226	4,358899
	90	66	22	14	4,690416	3,741657
	104	69	8	11	2,828427	3,316625
	99	77	13	3	3,605551	1,732051
	108	64	4	16	2	4
	91	60	21	20	4,582576	4,472136
	100	68	12	12	3,464102	3,464102
	101	66	11	14	3,316625	3,741657
	98	80	14	0	3,741657	0
	94	47	18	33	4,242641	5,744563
	95	60	17	20	4,123106	4,472136
	56	69	56	11	7,483315	3,316625
	112	62	0	18	0	4,242641
	74	80	38	0	6,164414	0
	93	63	19	17	4,358899	4,123106
	91	76	21	4	4,582576	2
	105	64	7	16	2,645751	4
	84	63	28	17	5,291503	4,123106
	97	80	15	0	3,872983	0
	83	60	29	20	5,385165	4,472136
	112	80	0	0	0	0
	86	67	26	13	5,09902	3,605551
	98	80	14	0	3,741657	0
	92	60	20	20	4,472136	4,472136
	92	65	20	15	4,472136	3,872983
	97	72	15	8	3,872983	2,828427
	109	71	3	9	1,732051	3
	94	50	18	30	4,242641	5,477226
	93	75	19	5	4,358899	2,236068
	95	72	17	8	4,123106	2,828427
Nilai Maks	112	80				

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS C

Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics

	N	%
Valid	71	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	71	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	29

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.6479	144.260	.672	.925
VAR00002	93.7042	142.611	.679	.925
VAR00003	93.7183	144.605	.637	.926
VAR00004	93.8028	144.818	.518	.927
VAR00005	93.7887	145.255	.636	.926
VAR00006	93.8873	145.301	.523	.927
VAR00007	93.8310	143.542	.638	.925
VAR00008	93.8451	146.247	.529	.927
VAR00009	93.9577	144.755	.643	.925
VAR00010	94.0563	144.482	.503	.927
VAR00011	93.9155	145.364	.594	.926
VAR00012	93.8873	146.701	.567	.927
VAR00013	93.8873	143.987	.616	.926
VAR00014	93.8732	144.827	.565	.926
VAR00015	93.9296	144.295	.587	.926
VAR00016	94.0563	147.254	.440	.928
VAR00017	93.9859	147.586	.372	.929

VAR00018	94.0563	147.940	.375	.929
VAR00019	93.9155	145.193	.549	.927
VAR00020	94.2394	148.899	.246	.932
VAR00021	94.0282	146.828	.398	.929
VAR00022	93.9718	143.742	.578	.926
VAR00023	94.0423	144.298	.522	.927
VAR00024	94.1268	144.798	.517	.927
VAR00025	94.1127	144.301	.569	.926
VAR00026	94.0423	145.298	.521	.927
VAR00027	93.9718	144.056	.609	.926
VAR00028	93.9718	143.456	.626	.925
VAR00029	94.0282	144.313	.574	.926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.2958	155.297	12.46182	29

Realibitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.0845	80.907	.565	.910
VAR00002	64.2254	79.663	.614	.909
VAR00003	64.3521	79.774	.498	.912
VAR00004	64.1831	81.323	.555	.910
VAR00005	64.1268	80.312	.653	.908
VAR00006	64.1408	81.237	.510	.911
VAR00007	64.1972	81.789	.421	.913
VAR00008	64.1268	80.769	.569	.910
VAR00009	64.2676	80.713	.488	.912
VAR00010	64.5352	81.081	.476	.912
VAR00011	64.5070	78.625	.606	.909
VAR00012	64.3803	78.725	.648	.908
VAR00013	64.5070	77.882	.693	.907
VAR00014	64.4225	80.276	.630	.909
VAR00015	64.5915	80.302	.464	.913
VAR00016	64.4930	78.454	.662	.908
VAR00017	64.4789	79.367	.574	.910
VAR00018	64.4366	78.878	.649	.908
VAR00019	64.5070	80.196	.495	.912
VAR00020	64.3521	79.946	.567	.910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.7324	88.256	9.39446	20

UJI NORMALITAS D

NPar Tests

Notes

Comments		
Input	Data	D:\anak bimbingan\OLAH DATA\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pengembangan karir	kepuasan kerja
N		71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	94.5070	67.7324
	Std. Deviation	12.23446	9.39446
	Absolute	.193	.152
Most Extreme Differences	Positive	.090	.096
	Negative	-.193	-.152
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.630	1.283
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010	.074

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
pengembangan karir	71	94.5070	12.23446	44.00	112.00
kepuasan kerja	71	67.7324	9.39446	25.00	80.00

LAMPIRAN UJI KORELASI E

Explore		
Comments		
	Data	D:\anak bimbingan\OLAH DATA\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=X Y /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM /COMPARE GROUPS /STATISTICS EXTREME /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:02.45
	Elapsed Time	00:00:02.22

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pengembangan karir	71	100.0%	0	0.0%	71	100.0%
kepuasan kerja	71	100.0%	0	0.0%	71	100.0%

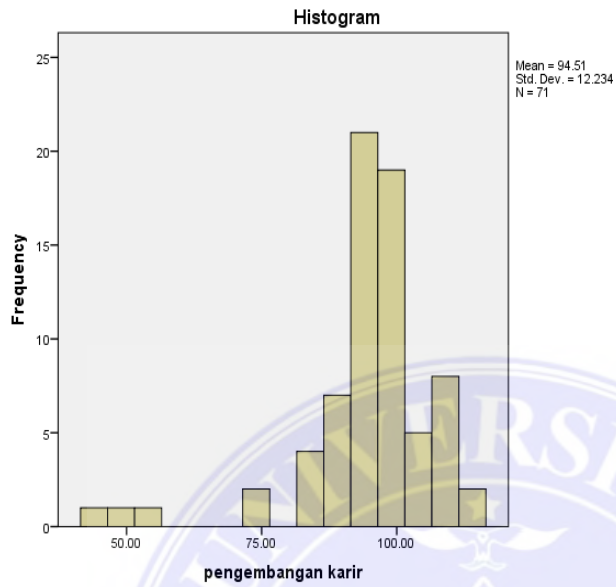
Extreme Values

	Case Number	Value
pengembangan karir	1	54
	2	62
	Highest 3	2
	4	32
	5	35
	1	22
	2	7
	Lowest 3	53
	4	55
	5	13
kepuasan kerja	1	33
	2	50
	Highest 3	55
	4	60
	5	62
	1	7
	2	22
	Lowest 3	51
	4	17
	5	69

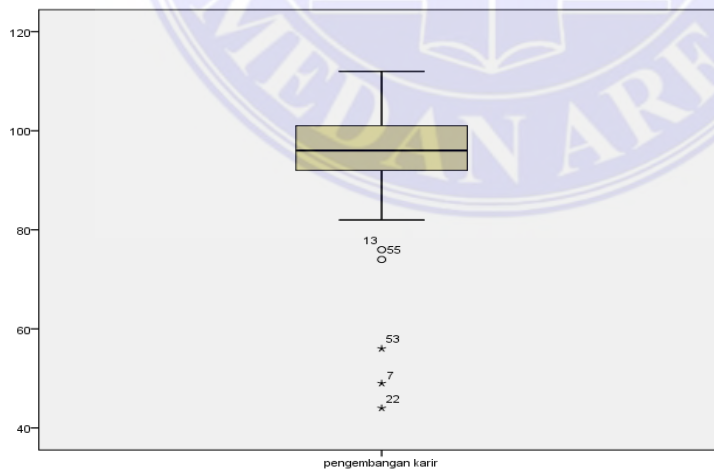
a. Only a partial list of cases with the value 109.00 are shown in the table of upper extremes.

b. Only a partial list of cases with the value 80.00 are shown in the table of upper extremes.

Pengembangan Karir



Kepuasan Kerja



UJI ASUMSI F

NPar Tests

Notes

Comments		
	Data	D:\anak bimbingan\OLAH DATA\Untitled2.sav
	Active Dataset	DataSet2
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=X /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PENGEMBANGAN KARIR
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.9337
	Std. Deviation	1.43112
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.128
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS G

Means

Notes

Comments	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Input	N of Rows in Working Data File		71
	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.	
Missing Value Handling	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.	
		MEANS TABLES=Y BY X	
Syntax		/CELLS MEAN COUNT STDDEV	
		/STATISTICS LINEARITY.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN KERJA * PENGEMBANGAN KARIR	71	100.0%	0	0.0%	71	100.0%

Report

KEPUASAN KERJA PENGEMBANGAN KARIR	Mean	N	Std. Deviation
.00	2.1213	2	3.00000
1.73	2.4659	4	.74763
2.00	2.9648	3	1.14680
2.24	1.0000	1	.
2.65	4.0000	1	.
2.83	3.3166	1	.
3.00	2.4495	1	.
3.16	2.6688	2	1.32476
3.32	2.4331	4	1.66536
3.46	3.4641	2	.00000
3.61	1.7321	1	.
3.74	1.4682	4	1.85984
3.87	3.1006	8	1.31416

4.00	3.0712	4	.65080
4.12	3.5511	4	.72066
4.24	4.2626	4	1.56232
4.36	3.5098	5	.77589
4.47	4.4359	4	.87386
4.58	3.2361	2	1.74806
4.69	3.7417	1	.
4.80	3.2850	2	.64575
4.90	3.4641	1	.
5.00	2.6458	1	.
5.10	3.6056	1	.
5.29	4.1231	1	.
5.39	4.4721	1	.
5.48	4.3589	1	.
6.00	3.1623	1	.
6.16	.0000	1	.
7.48	3.3166	1	.
7.94	7.4162	1	.
8.25	6.4031	1	.
Total	3.1938	71	1.44806

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
(Combined)			82.611	31
KEPUASAN KERJA * PENGEMBANGAN KARIR	Between Groups	Linearity	23.709	1
		Deviation from Linearity	58.902	30
	Within Groups		64.171	39
Total			146.782	70

ANOVA Table

			Mean Square	F
(Combined)			2.665	1.620
KEPUASAN KERJA * PENGEMBANG AN KARIR	Between Groups	Linearity	23.709	14.409
		Deviation from Linearity	1.963	1.193
	Within Groups		1.645	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
(Combined)			.077
KEPUASAN KERJA * PENGEMBANGAN KARIR	Between Groups	Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.299
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN KERJA * PENGEMBANGAN KARIR	.402	.162	.750	.563

UJI HIPOTESIS H

Regression

Notes

Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		71
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
		REGRESSION	
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS R ANOVA	
Resources		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT Y	
		/METHOD=ENTER X.	
		Processor Time	
	Elapsed Time		00:00:00.09
	Memory Required	1356 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

Correlations

		KEPUASAN KERJA	PENGEMBANG AN KARIR
Pearson Correlation	KEPUASAN KERJA	1.000	.402
	PENGEMBANGAN KARIR	.402	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN KERJA	.	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.000	.
N	KEPUASAN KERJA	71	71
	PENGEMBANGAN KARIR	71	71

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANG AN KARIR ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.162	.149	1.33554

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.709	1	23.709	13.292	.001 ^b
	Residual	123.073	69	1.784		
	Total	146.782	70			



LAMPIRAN SURAT IZIN PENELITIAN