

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh :

SULISTYA CAHYANI

13.860.0124



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2019

Judul Skripsi : Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Indonesia Medan

Nama : Sulistya Cahyani

NPM : 13.860.0124

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Desetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


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


Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Dekan


Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi


Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

22 Juli 2019

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

22 Juli 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

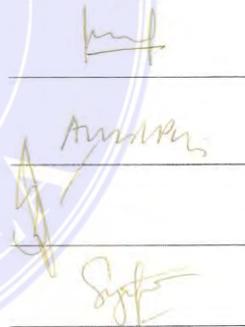


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dalam peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 July 2019



(Sulistya Cahyani)

13.860.0124

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivatis akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulistya Cahyani
NPM : 138600124
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Indonesia Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat , dan mempublikasikan 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:

22 Juli 2019

Yang Menyatakan



Sulistya Cahyani

HALAMAN MOTTO

Memulai dengan penuh keyakinan

Menjalankan dengan penuh keikhlasan

Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

Barang siapa bersungguh-sungguh,

Sesungguhnya kesungguhannya itu

Untuk dirinya sendiri.

(QS. Al-Ankabut : 6)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Alhamdulillahirabbil'amin..

Alhamdulillahirabbil'amin..

Alhamdulillahirabbil'amin..

Takhenti-hentinya ucapan rasa syukur pada-Mu YaRabb

Atas limpahan rahmat dan anugerah yang Engkau berikan.

Shalawat berangkaian salam kepada Rasulullah SAW yang menjadi teladan.

Dengan Ridho Allah SWT saya persembahkan karya kecil ini untuk Ibu

(Sulastri) dan Bapak (Abdul Wahid) yang sangat saya sayangi dan saya

banggakan. Dua orang yang telah memberikan segalanya untuk anaknya ini.

Karya kecil ini merupakan awal perjuangan anakmu ini

Untuk membanggakan Ibu dan Bapak..

Semoga senantiasa di Ridhoi Allah SWT dan

Selalu menjadi kebanggaan Ibu dan Bapak. Aamiin..

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK INDONESIA MEDAN

Oleh :

Sulistya Cahyani

13.860.0124

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan Bank Indonesia Medan. Berdasarkan berbagai tinjauan teoritis maka hipotesis yang ada dalam penelitian adalah ada hubungan positif antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin rendah persepsi pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari dua skala yaitu skala persepsi pengembangan karir dan skala kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Bank Indonesia Medan yang berjumlah 100 orang yang diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Dalam upaya membuktikan hipotesis digunakan metode analisis data yaitu teknik Korelasi *Product Moment*. Berdasarkan analisis diperoleh hasil yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan. Artinya semakin tinggi persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien $r_{xy} = 0,609$; $p = 0,000 < 0,050$ dengan sumbangan efektif persepsi pengembangan karir sebesar 0,371 atau 37,1%.

Kata Kunci : Persepsi Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determinate the relationship of perceptions career development with job satisfaction of employees of Bank Indonesia Medan. So basically on various theoretical reviews the hypothesis in this research have a positive relationship between perception of career development and employed job satisfaction. Assuming of the higher perception career development and the higher job satisfaction then conversely the lower of perception and lower job satisfaction. This method using in this research is a quantitative method and using a likert scale consiting of two scale, the scale of perception career and the scale of job satisfaction. The sample in this research is taking 100 employees in Bank Indonesia Medan who taken using the purposive sampling method. In effort to prove the hypothesis using a method of data analysis, the product moment correlation technique. Based on this analysis obtained results there have a signification positive relationship between perception of career development with employed job satisfaction. Its means the higher perception career development and employed job satisfaction. Prove it with this research in this coefficient $r_{xy} = 0,609$; $p = 0,000 < 0,050$ and a affective contribution to the perception of career development more than 0,371 or 37,1%.

Key Words : Perception of career development, Job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr..Wb..

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan mengucapkan puji syukur dan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, ketenangan, kekuatan dan daya pikir hingga dapat menyelesaikan karya sederhana ini. Tidak lupa Salawat dan salam saya tujukan kepada Nabi Muhammad SAW, yang begitu berarti dalam menjadikan umatnya manusia yang berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Adalah berkah yang luar biasa, dengan penuh perjuangan menghadapi berbagai ilmu yang luar biasa kepada peneliti, hingga skripsi ini menjadi sebuah goresan tinta yang diharapkan bermanfaat bagi semua. Suatu kebahagiaan yang tak terhingga bagi peneliti hingga dapat menyelesaikan karya sederhana ini dalam bentuk skripsi yang dilaksanakan pada Kantor Bank Indonesia Medan dngan judul :**“ Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan”**

Laporan Skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan perkuliahan pada jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Teristimewa kupersembahkan Karya sederhana ini yang masih sangat jauh dari sempurna kepada Ayahanda tercinta H. Abdul Wahid dan Ibunda tercinta Hj. Sulastri Sulaiman, yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang berlimpah dan selalu mendoakan, semoga ayahanda dan ibunda tercinta selalu diberikan kesehatan. Terima kasih sudah memberikan pendidikan dan perlindungan terbaik

dari kecil sampai saat ini. Terima kasih atas dukungan moril maupun materil terutama dalam pelaksanaan penelitian tugas akhir dan pembiayaan kuliah. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan dan memberikan umur panjang kepada keduanya. Terima kasih Ayah dan Ibu.

Dengan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas bantuan tenaga dan pikiran, serta bimbingan yang telah diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan I fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I yang senantiasa membimbing, memotivasi dan memberi banyak masukan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberi masukan kepada peneliti dari awal proposal hingga penyusunan skripsi ini selesai.

7. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau peneliti.
8. Ibu Annawati Dewi Purba S.Psi, M.si selaku sekretaris pada seminar proposal dan sidang meja hijau peneliti.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah.
10. Seluruh Staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Bapak Suyatno, selaku manajer yang telah memberikan izin kepada peneliti.
12. Bang Dwi, selaku karyawan yang sudah mau banyak membantu, memberi masukan dan memberikan informasi kepada peneliti.
13. Kepala bagian beserta staff yang telah membantu dalam proses penelitian. Terima kasih atas segala bantuan, keramahan, dan informasi yang diberikan kepada peneliti.
14. Seluruh Karyawan/ti Kantor Bank Indonesia Medan yang sudah mau mengisi skala peneliti, ditengah-tengah pekerjaan yang sangat padat.
15. Abang-abangku tercinta Wikho Kurniawan Amd. Dwi Sulisty SE dan Wahyu Rahmad Hardiarso, yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
16. Kakanda Novita Agustin Hartanti Amd dan Mila Lailyana SH, M.Kn yang selalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan penelitian ini.

17. Keponakanku Salsabila Kurniawan dan Al- Gina Kanza yang selalu mendoakan agar penelitian ini segera selesai. Terimakasih sayang-sayangku.
 18. Kepada keluarga besar peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas semangat, dukungan dan doa untuk kelancaran peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
 19. Buat sahabat tercinta semasa SMA hingga kuliah Laila Nur Ayuni dan Safira Esmeralda, terima kasih sudah mau membantu dan memberikan tumpangan untuk ke kampus. Maaf bila saya sering merepotkan. Semoga segala kebaikan teman-teman akan terbalaskan dengan berkah yang melimpah dari Allah SWT.
 20. Untuk abang-abang Ojek Online yang setia menemani perjalananku dari rumah sampai ke kampus, terimakasih banyak tanpa kalian peneliti tidak bisa sampai ke kampus dengan selamat.
- Akhir kata, semoga Allah SWT sebaik-baik pemberi balasan, membalas segala amal yang telah diberikan dan memberikan limpahan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin

Medan, 22 July 2019

Sulistya cahyani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
HALAMAN MOTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan	14
1. Pengertian Karyawan	14
B. Kepuasan Kerja	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja	15
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	18
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan bekerja	22
5. Dimensi Kepuasan Kerja	24
C. Persepsi Pengembangan Karir	26
1. Pengertian Persepsi	26
2. Pengertian Karir	27
3. Pengertian Pengembangan Karir	28
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	30
5. Indikator-indikator Pengembangan Karir	33
6. Persepsi Pengembangan Karir	34
D. Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja	35
E. Kerangka Konseptual	37
F. Hipotesis	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	41
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	43
1. Validitas	43
2. Reliabilitas.....	44
G. Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	45
1. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja	45
2. Hasil Uji Coba Skala Persepsi Pengembangan Karir.....	45
H. Prosedur Penelitian.....	45
1. Persiapan Penelitian	45
2. Pelaksanaan Penelitian.....	46
3. Tahap Pengolahan Data.....	46
I. Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Normalitas.....	47
2. Uji Linearitas	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	48
B. Persiapan Penelitian	49
1. Persiapan Administrasi.....	49

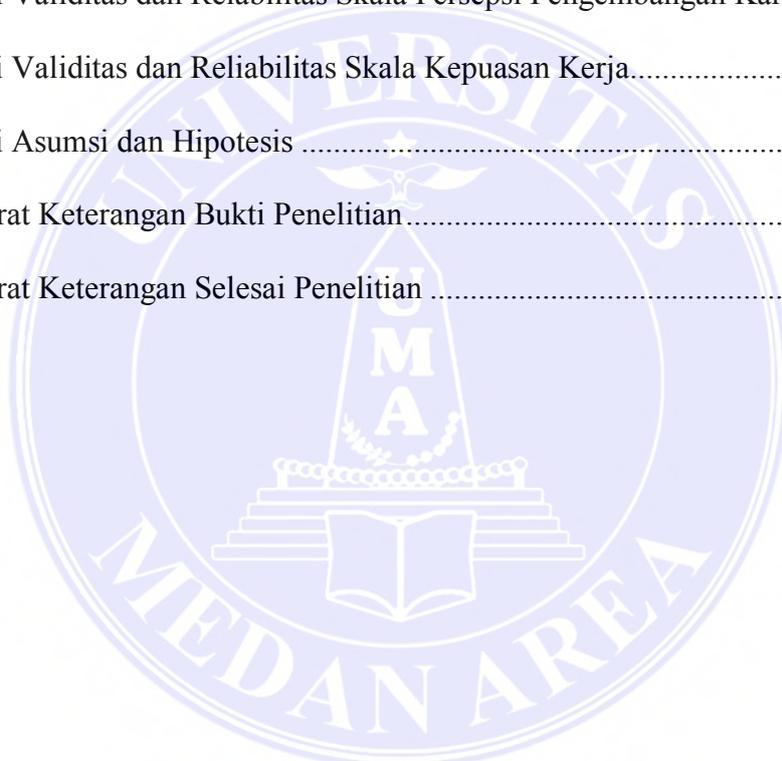
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	50
C. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	53
D. Pelaksanaan Penelitian	56
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	57
1. Uji Asumsi	57
2. Hasil Perhitungan Analisis Data <i>Product Moment</i>	59
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	60
F. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	51
Tabel 2	Distribusi Aitem Skala Persepsi Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba.....	52
Tabel 3	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	54
Tabel 4	Distribusi Aitem Skala Persepsi Pengembangan Karir Setelah Uji Coba	55
Tabel 5	Hasil Perhitungan Uji Normalitas	58
Tabel 6	Hasil Perhitungan Uji Linearitas	59
Tabel 7	Hasil Perhitungan <i>Product Moment</i>	60
Tabel 8	Hasil Perhitungan Nilai Rata- rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Perspsi Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba.....	71
B. Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	77
C. Hasil Data Mentah	83
D. Uji Validitas dan Relabilitas Skala Persepsi Pengembangan Karir	123
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	127
F. Uji Asumsi dan Hipotesis	131
G. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	141
H. Surat Keterangan Selesai Penelitian	143



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh individu itu sendiri. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja setiap orang akan mendapatkan *input* berupa upah/gaji/bonus yang tentu bisa mensejahterakan kehidupannya, semua itu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan jiwa dan raga yang pada akhirnya berujung pada perolehan kepuasan.

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 dikuasi seperti mesin, modal ataupun gedung maka masalah pengelolaan karyawan menjadi masalah yang sulit dan kompleks.

Karyawan yang merasa sudah terpenuhi kebutuhan hidupnya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul 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 pegawai harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional serta dedikasi agar tugas yang diberikan oleh pimpinan pada pegawainya dapat berjalan lancar.

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 pendapat 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. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai 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. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja pada karyawan bisa saja terjadi karena tidak terpenuhinya keinginan yang diharapkan sehingga akan memunculkan dampak yang kurang sesuai oleh perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Kesempatan untuk maju dan berkembang merupakan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekayadi (2009) dan Nugroho dan Kunartinah (2012) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya bagaimana persepsi karyawan terhadap pengembangan karirnya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Menurut Sobur (2003), persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas persepsi adalah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Karyawan yang mempersepsikan pengembangan karirnya secara baik cenderung mempunyai kepuasan kerja yang baik, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja. Hal ini dapat menunjukkan karyawan tersebut mempunyai komitmen yang baik. Sebaliknya bila karyawan mempersepsikan pengembangan karirnya secara buruk maka karyawan tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Menurut Soetjipto (2002), pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, namun yang lebih utama yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan, dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah dengan pengembangan karir karyawan (Septyawati, 2010).

Perusahaan mendukung adanya kegiatan pengembangan karir, maka perusahaan mengharapkan umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

Karyawan dalam suatu organisasi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan cara mengembangkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya agar menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Perusahaan harus mampu mempersiapkan, menempatkan karyawan secara tepat atas kemampuan yang mereka punya serta mengembangkan karir karyawannya. Perusahaan harus mendorong kemampuan karyawannya agar bisa menciptakan aktivitas organisasi yang baik dan berkembang untuk masa yang akan datang.

Kantor Bank Indonesia (KBI) Medan merupakan bank sentral republik indonesia seperti yang di jelaskan UUD 45 pasal 23 ayat 3 yang berorientasi pada pelayanan, tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai untuk selalu berkembang sesuai dengan perkembangan yang semakin kompetitif.

Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan mempertahankan sumber daya terbaiknya agar mampu bertahan di tengah persaingan tersebut maka Kantor Bank Indonesia (KBI) Medan dalam hal ini harus menyediakan program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat berkomitmen terhadap perusahaan.

Pengembangan karir di Kantor Bank Indonesia (KBI) Medan diperuntukkan bagi semua pegawai dengan tahapan yang harus dilalui meliputi seleksi administrasi

(berkas lamaran), tes tertulis, tes wawancara, tes kesehatan, maupun seleksi lain yang diperlukan sesuai kebutuhan. Kemudian dilakukan pendidikan dan latihan (diklat) untuk posisi atau jabatan baru yang telah diperoleh.

Salah satu cara pengembangan karir karyawan adalah dengan menerapkan program pelaksanaan promosi jabatan. Program pelaksanaan promosi jabatan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan untuk membantu kegiatan pemeliharaan karyawan yang berpotensi.

Perusahaan harus melakukan program dengan baik dan benar agar bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui bahwa mereka telah memiliki karyawan yang berpotensi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Adapun pengembangan karir yang baik merupakan nilai tambah bagi karyawan dan memberikan dampak positif. Karyawan lebih merasa dihargai atas prestasi kerjanya baik bagi hubungan perusahaan dan karyawan, terus melakukan pengembangan sama saja dengan terus memperbaiki diri.

Karyawan masih merasa kurang puas dengan peluang karir yang sudah disediakan walaupun jenjang karir yang ada di perusahaan sudah cukup baik. Bila mereka masih memandang buruk maka peluang karir yang diberikan bagi mereka tetap saja tidak bagus. Sedangkan bila mereka memandang baik maka peluang karir yang diberikan sangat bagus untuk peningkatan jabatan mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan Kantor Bank Indonesia (KBI) Medan, yaitu:

“...Sebagai pegawai yang memulai karirnya pada jalur lambat atau sebagai Staff, saya tidak merasa cukup puas. Dikarenakan perusahaan memaksa seluruh pegawai untuk melakukan pekerjaannya setingkat Asisten Manajer. Sedangkan Asisten manajer memulai karirnya melalui jalur cepat, namun karir mereka akan jauh lebih cepat dan sebagian besar pegawai yang memulai karir pada jalur cepat dapat pensiun dengan jabatan Direktur Eksekutif (G.8) atau minimal Deputy Direktur (G.6). Sedangkan bagi pegawai yang memulai start pada jabatan Staff sebagian besar sangat sulit mencapai karir terbaiknya, kebanyakan sebagai besar hanya dapat mencapai maksimal Jabatan Asisten Direktur (G.5) dan apabila dari Staff ingin naik jabatan ke tingkat Asisten manajer maka memerlukan waktu dinas kerja minimal 6 tahun dan harus mengikuti seleksi program SDP (Staff Development Program) tapi karena tes ini sangat selektif maka hanya pegawai yang memiliki kualifikasi yang dapat lulus ke jalur tersebut...” (17 Juli 2018).

Sesuai dengan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bila karyawan merasa pengembangan karir yang sudah dilakukan dengan baik dalam perusahaan yang dijalaninya, maka mereka akan merasa puas dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai puncak karir yang lebih tinggi di perusahaan. Sebaliknya, bila mereka merasa pengembangan karirnya dalam perusahaan tidak meningkat, maka karyawan akan memandang buruk pada karir yang di dapatkannya saat ini bahkan karyawan akan merasa bosan dan kinerja yang diberikan tidak optimal.

Jalur lambat merupakan pendidikan calon *staff* melalui persyaratan rekrut minimal S1, apabila lulus akan dimulai pada golongan 2 atau setingkat *staff* (pelaksana) namun batas penilaian penyeleksiannya sedikit lebih mudah dibandingkan melalui jalur cepat.

Seringkali pegawai yang lulus dari jalur lambat dengan memulai pada jabatan *staff* sulit untuk mencapai jabatan tertinggi pada perusahaan, sehingga tujuan dan

cita-cita untuk mencapai karir yang baik harus berusaha untuk pindah jalur mulai tahun kerja ke-7, dan itu apabila lowongan dibuka maka pegawai pelaksana/*staff* dapat mengikuti ujian untuk pindah ke jalur Asisten Manajer, namun apabila gagal dalam tes tersebut selama 2 kali dalam karirnya, maka terdapat risiko hingga pensiun akan finish pada jabatan *staff*.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menemukan fenomena bahwa, yang terjadi di Kantor Bank Indonesia (KBI) Medan adalah permasalahan dalam hal kepuasan kerja karyawan pada jenjang karir yang ada di perusahaan. Karyawan yang memulai karirnya melalui jalur lambat atau *staff* mereka merasa tidak cukup puas dikarenakan perusahaan memaksa seluruh karyawan dapat bekerja secara *excellent* dan memerlukan waktu dinas yang cukup lama untuk melakukan promosi jabatan.

Hal ini membuat karyawan yang memulai jenjang karirnya melalui jalur lambat merasa kurang puas karena dengan lulusan S1 mereka menginginkan pekerjaan yang dinamis dan lebih menantang sehingga pekerjaan yang digeluti sekarang cepat membuat mereka merasa bosan dan lelah, dengan aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, karyawan tidak bisa bermalas-malasan mengingat load kerja yang cukup tinggi dan sebuah integritas yang sudah didapat dan ditanamkan sejak berkarir di BI.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Indonesia Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia, seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja setiap orang akan mendapatkan *input* berupa upah/gaji/bonus yang tentu bisa mensejahterakan kehidupannya, semua itu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan jiwa dan raga yang pada akhirnya berujung pada perolehan kepuasan kerja.

Bagi setiap orang kepuasan kerja dianggap sebagai suatu hal yang utama, karena kepuasan kerja sangat penting bagi kehidupan manusia. Banyak orang mengeluhkan diri mereka merasa tidak puas walaupun secara materi mereka sudah berkecukupan. Ketika individu tidak dapat mengendalikan peristiwa yang tidak menyenangkan, individu tersebut akan merasa tidak puas dan kurang bahagia dalam kehidupannya. Kenyataan dalam kehidupan sehari-hari, tidak semua orang bisa merasakan kepuasan dalam hidupnya.

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.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah hanya menjelaskan keterkaitan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Bank Indonesia Medan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Persepsi pengembangan karir dapat diartikan sebagai penilaian individu yang bersifat pribadi (individual) mengenai usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta keterampilannya yang berguna untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas jabatannya sekaligus memperluas kesempatan untuk meraih posisi atau bentuk keuntungan lainnya yang lebih baik dari yang dimiliki saat ini.

Peneliti membatasi sampel penelitian hanya pada seluruh karyawan Kantor Bank Indonesia Medan sebanyak 100 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “apakah ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank Indonesia Medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara *Persepsi Pengembangan Karir* dengan *Kepuasan Kerja* pada karyawan Bank Indonesia Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan ilmu kepada ilmu Psikologi pada umumnya, Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Klinis pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan Bank Indonesia Medan mengenai persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Kantor Bank Indonesia Medan agar dapat dijadikan sebagai sumber – sumber dalam meningkatkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Kantor Bank indonesia Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Nawawi (2011) Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sedangkan menurut Musanef (2009), 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

Seseorang dalam hidupnya bekerja untuk mewujudkan suatu tujuan. Salah satunya adalah mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Menurut berbagai pendapat ahli bahwa kepuasan kerja itu bersifat relatif dan individual. Kepuasan kerja yang

dialami seseorang belum tentu juga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi orang lain. Menurut Robbins dan Coulter (2009), menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2000), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja termasuk permasalahan yang penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi.

Para ahli lainnya yaitu Munandar (2001), kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Sementara Handoko (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Wanous dan Lawler (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan senang dan tidak senang yang bersifat relatif dari persepsi dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Tiffin dalam As'ad (2001), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu

pekerjaan atau pengalaman kerja. Sejalan dengan pendapat Priansa (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Byars dan Rue (2007), yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Kepuasan kerja akan terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan akan terlihat dalam sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti jarang masuk, produktivitasnya rendah, perpindahan pekerjaan, tingginya tingkat kerusakan, serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sehingga individu dapat menjalankan pekerjaannya secara menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Individu dituntut untuk mampu menjalankan interaksi dengan rekan kerja, atasan dan menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya, dengan adanya kepuasan kerja karyawan cenderung merasa betah dan tidak mudah lelah dalam bekerja.

Pendapat lain tentang kepuasan kerja yang sering di dengar adalah Menurut Veithzal Rivai (2010), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

- a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- b. Teori keadilan (*Equity theory*) Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.
- c. Teori dua faktor (*Two factor theory*) Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari:

pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan harus memperhatikan aspek-aspek Menurut Noe et.al (2000), satu standar ukur yang banyak digunakan mengenai kepuasan kerja adalah Indeks Deskriptif Kerja (*Job Descriptive Index/JDI*), yaitu:

- a. Pekerjaan diri sendiri, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c. Pengawasan, yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d. Peluang promosi, yaitu keadaan kesempatan untuk maju.

e. Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Selanjutnya menurut As'ad (2001), aspek –aspek kepuasan kerja, yaitu :

- a. Aspek Individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Aspek sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Aspek utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, dan hubungan sosial.

Berdasarkan pendapat diatas, mengenai aspek – aspek kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar aspek yang mendukung kepuasan kerja adalah pekerjaan, gaji atau upah, pengawasan kerja, rekan kerja, promosi, aspek individual, aspek sosial dan aspek utama dalam pekerjaan.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju dan berkembang. 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 pekerjaan itu sendiri, penyelia, teman sekerja, kondisi kerja, komunikasi, fasilitas, maupun promosi atau pengembangan karir serta gaji.

4. 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. Vroom (2001), mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (2001), mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memrepsikan bahwa ganjaran intrinsik (rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

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 dan Rhodes (2001), 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 (2001), 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 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.

5. Dimensi kepuasan kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Noe et.al (dalam Emron, Yohny dan Imas, 2010) adalah :

a. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan perasaan yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

b. **Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi**

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal. Sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.

c. **Kebijakan manajemen**

Puas dan tidak puasny karyawan bisa saja terjadi karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.

d. Kompensasi

Kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada hal lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

f. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Selanjutnya dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (dalam Emron, 2016) adalah :

- a. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan sekerja, keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Berdasarkan pendapat diatas, mengenai beberapa dimensi yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja adalah kepemimpinan, kompetensi, kebijakan manajemen, penghargaan, suasana lingkungan upah atau imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, penyelia, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan.

C. Persepsi Pengembangan Karir

1. Pengertian Persepsi

Menurut Asrori (2009), pengertian persepsi adalah proses individu dalam menginterpretasikan, mengorganisasikan dan memberi makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan di mana individu itu berada yang merupakan hasil dari proses belajar dan pengalaman.

Sedangkan menurut Kotler (2013), persepsi adalah di mana kita memilih, mengatur, dan menerjemahkan masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti. Kesamaan pendapat ini terlihat dari makna menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang memiliki keterkaitan dengan proses untuk memberi arti.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan panca indra yang dimiliki sehingga ia menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada dilingkungannya.

2. Pengertian Karir

Singodimedjo (2000), karir merupakan urutan dari kegiatan, perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspiras-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Sejalan dengan pendapat Handoko (2000), yang mengemukakan bahwa istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan seseorang pada peranan atau status mereka.

Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnely (dalam Emron, 2016), Karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan *prestise*, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karir merupakan sebuah pengalaman yang terkait dengan pekerjaan. Misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan serta kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang.

3. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013). 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.

Pengertian pengembangan karir 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 Hani Handoko (2011), pengembangan karier adalah upaya – upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, pendapat ini sejalan dengan Andrew J. Fubrin (dalam Anwar, 2001) 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 realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri.

Menurut Panggabean (2002), pengembangan karier 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 Sadili 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 (2011), 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 usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pribadi seorang karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan ataupun jabatan untuk mencapai suatu rencana karir agar mendapatkan hak lebih baik daripada yang diperoleh sebelumnya, baik secara material maupun nonmaterial melalui pelaksanaan rencana karir seperti pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja serta pengalaman kerja.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Pengembangan Karir

Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi. Menurut Siagian (2006), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan, Pangkal tolak pengembangan karir adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang

- pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
- b. Pengenalan oleh pihak lain, Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.
 - c. Kesetiaan pada organisasi, Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
 - d. Pembimbing dan sponsor, Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
 - e. Dukungan para bawahan, Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
 - f. Kesempatan untuk bertumbuh, Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
 - g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Berdasarkan uraian di atas, maka prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.

Sedangkan menurut Tohardi (2002), ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan, yaitu :

a. Sikap atasan dan Rekan sekerja

Bila ingin karir berjalan dengan baik maka seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang berada di perusahaan. Baik terhadap atasan maupun rekan sekerja.

b. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau sudah senior itu sudah pasti mampu memberikan kontribusi yang lebih besar daripada junior.

c. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan dan faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang.

d. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun, prestasi yang baik tentunya

merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun adanya keterbatasan.

e. Faktor nasib

Faktor nasib juga menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja.

Sedangkan berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, dukungan pembimbing dan sponsor, rekan sekerja, pengalaman, pendidikan serta faktor nasib.

5. Indikator-indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja, adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
- b. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*), dalam hal ini pihak yang berwenang layak tidaknya seseorang dipromosikan, seperti halnya atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui potensi dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya.
- c. Mentor dan Sponsor, mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam

organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

- d. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan untuk tumbuh.

Selanjutnya indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes (2003), yaitu:

- a. Perencanaan karir :
 - a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
 - b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
 - c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
- b. Manajemen karir :
 - a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
 - b. Menyebarkan informasi karir
 - c. Publikasikan lowongan pekerjaan
 - d. Pendidikan dan pelatihan

Dapat disimpulkan dari pendapat diatas, bahwa indikator-indikator pengembangan karir dapat dilihat dari prestasi kerja, exposure, kesempatan untuk tumbuh, mentor dan sponsor, publikasikan lowongan pekerjaan, kesesuaian minat dan keahlian, pendidikan dan pelatihan serta kejelasan rencana karir.

6. Persepsi Pengembangan Karir

Menurut Hall (dalam Edy, 2009) adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang). Sedangkan menurut Ruky (2003), kemajuan karir sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan.

Secara singkat, karir dapat didefinisikan sebagai sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaannya (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan) dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang (Greenhaus, 2003).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab dua belah pihak. Mereka yang memiliki visi dan misi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan selama masa kerjanya.

D. Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan 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.

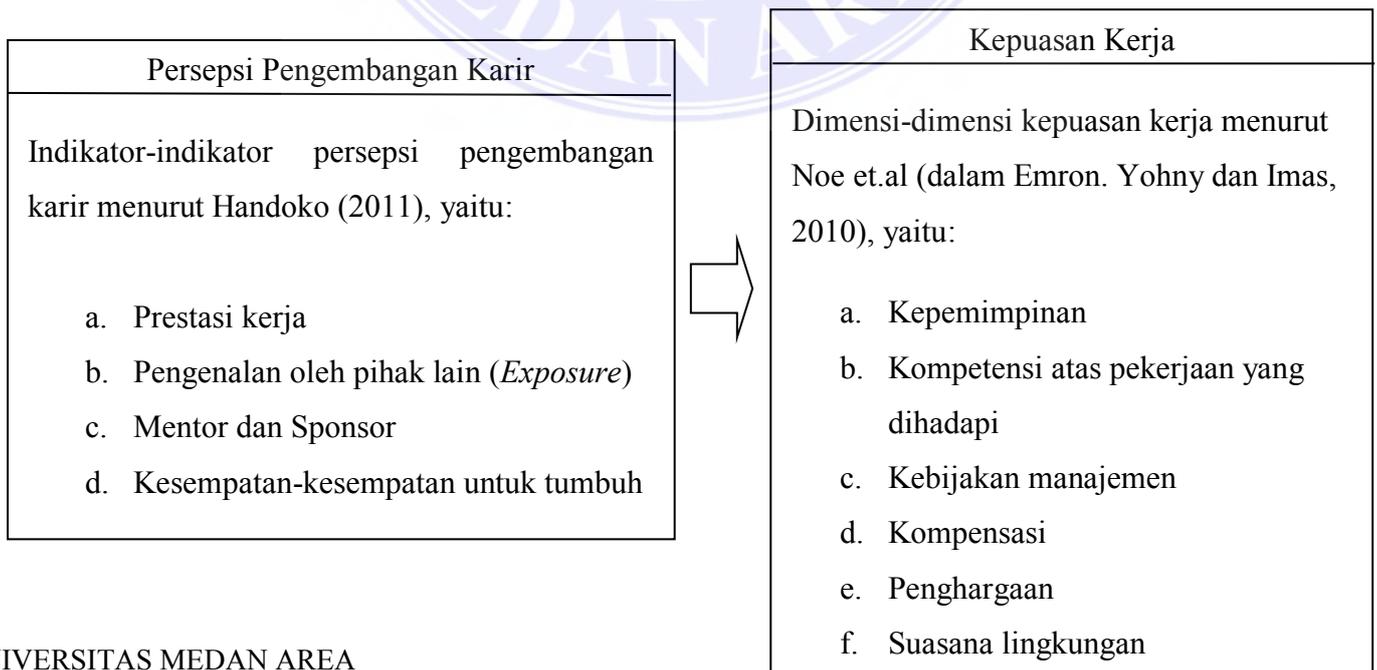
Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja. Menurut Dessler (2013) mengatakan pengembangan karir adalah suatu praktek yang dapat meninggikan kepuasan karir dari karyawan dan juga untuk meningkatkan ke efektifitas organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Davis & Werther (dalam Sutrisno, 2009) persepsi pengembangan karir mengacu pada cara seseorang memandang dan menilai karir mereka. Individu yang mempunyai persepsi karir berarti memiliki penilaian yang baik atas pencapaian karir mereka selama ini.

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.

Pernyataan para ahli di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian oleh Agus Dwi Nugroho (2012) . dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0,727 atau hanya 72,7 % yang berarti variable pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini. Septiyaningsih (2009) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

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 persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja”. Dengan asumsi bahwa semakin baik persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk persepsi pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja.



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). Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Filsafat *positivisme* memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis (Sugiyono, 2015).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu dilakukan untuk menentukan metode dan alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah persepsi pengembangan karir.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibanding dengan harapannya. Kepuasan kerja diukur menggunakan beberapa dimensi-dimensi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan dan suasana lingkungan.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja direpresentasikan dari skor yang diperoleh dalam skala kepuasan kerja, semakin tinggi skor pada skala kepuasan kerja, maka tingkat kepuasan kerja semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala kepuasan kerja, maka tingkat kepuasan kerja semakin rendah.

2. Persepsi Pengembangan Karir

Persepsi pengembangan karir merupakan serangkaian proses pengembangan diri karyawan dalam menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari organisasi menjadi suatu gambaran yang utuh dalam merencanakan karirnya. Persepsi pengembangan karir diukur menggunakan indikator-indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, mentor dan sponsor serta kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Tinggi rendahnya persepsi pengembangan karir direpresentasikan dari skor yang diperoleh dalam skala pengembangan karir, semakin tinggi skor pada skala pengembangan karir, maka tingkat pengembangan karir semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala pengembangan karir, maka tingkat pengembangan karir semakin rendah.

D. Subjek dan Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi adalah

totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Asni, dkk., 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Bank Indonesia (KBI) Medan sebanyak 262 orang. Data jumlah karyawan diperoleh dari hasil wawancara oleh pihak SDM Kantor Bank Indonesia Medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu dan memiliki karakteristik tertentu (Asni, dkk., 2012). Sampel adalah sebagian subjek yang diambil dari populasi penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Kantor Bank Indonesia Medan sebanyak 100 orang. Data jumlah karyawan tetap diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak SDM Kantor Bank Indonesia Medan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010) teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan tetap
2. Bekerja minimal selama 5 tahun
3. Strata 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu unsur yang penting dalam penelitian adalah pengumpulan data. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan bahan-bahan yang relevan dan akurat untuk memperoleh hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik skala. Pemilihan skala sebagai alat pengumpulan data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkap unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Adapun jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Kriteria penilaian aitem *favorable* berdasarkan skala *Likert* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai (2) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai (3) untuk jawaban Setuju (S), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan kriteria penilaian untuk aitem *unfavorable* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai (2) untuk jawaban Setuju (S), nilai (3) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu :

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja, yaitu : kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan dan suasana lingkungan.

2. Skala Persepsi Pengembangan Karir

Skala Persepsi Pengembangan karir dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator pengembangan karir, yaitu : prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, mentor dan sponsor serta kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2016). Jenis validitas yang dipakai dalam alat ukur persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah validitas internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Instrumen yang mempunyai validitas internal, bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur (Sugiyono, 2016).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah rumus *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N} \div \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N = jumlah subyek

X = skor item

Y = skor total

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Azwar (2015) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,30. Teknik yang digunakan untuk menguji daya diskriminasi aitem adalah dengan menggunakan rumus *Corrected Item - Total Correlation* dengan bantuan program SPSS 18 *for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Azwar (2016) menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas menunjuk kepada taraf kepercayaan atau taraf konsistensi hasil ukur (Azwar, 2015). Reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Jika nilai alpha 0,80 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan program SPSS 18 *for Windows*.

Adapun rumus alpha cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan:

- α = koefisien reliabilitas alpha
- k = jumlah item
- Sj = varians responden untuk item I
- Sx = jumlah varians skor totat

G. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur Kepuasan Kerja dan Persepsi Pengembangan Karir dilakukan pada karyawan Kantor Bank Indonesia Medan dengan jumlah 100 orang.

1. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji coba skala Kepuasan Kerja menghasilkan item yang diterima dari 68 item yang diujicobakan. Indeks diskriminasi item $r_{ix} \geq 0,3$ dengan koefisien reliabilitas $r_{xx} = 0,961$. Indeks item yang memiliki daya beda tinggi bergerak dari $r_{ix} = 0,468$ sampai dengan $r_{ix} = 0,823$.

2. Hasil Uji Coba Skala Persepsi Pengembangan Karir

Hasil uji coba skala Persepsi Pengembangan Karir menghasilkan item yang diterima dari 54 item yang diujicobakan. Indeks diskriminasi item $r_{ix} \geq 0,3$ dengan koefisien reliabilitas $r_{xx} = 0,975$. Indeks item yang memiliki daya beda tinggi bergerak dari $r_{ix} = 0,335$ sampai dengan $r_{ix} = 0,851$.

H. Prosedur Penelitian

1. Persiapan Penelitian

a. Pembuatan alat ukur

Pada tahap ini, alat ukur yang terdiri dari skala Kepuasan Kerja dan skala Persepsi Pengembangan Karir dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya. Peneliti membuat 68 item untuk skala Kepuasan Kerja dan 54 item untuk skala Persepsi Pengembangan Karir.

b. Permohonan izin

Sebelum peneliti melakukan pengambilan data, terlebih dahulu diawali dengan pengurusan surat izin pengambilan data.

c. Uji coba alat ukur

Pelaksanaan uji coba (*try out*) dilaksanakan pada tanggal 8 Januari 2019.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 8 Januari 2019. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

3. Tahap Pengolahan Data

Setelah skala terkumpul, maka data hasil penelitian dari skor skala Kepuasan Kerja dan skala Persepsi Pengembangan Karir kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program komputer SPSS 18 *for windows*.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS 18 *for Windows*.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \sum x \right\} \left\{ \sum y \right\}}{N} \div \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}
N	= jumlah subyek
X	= skor item
Y	= skor total
$\sum X$	= jumlah skor item
$\sum Y$	= jumlah skor total
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor item
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor total

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2015). Korelasi *Product Moment* mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, dan dalam hal ini digunakan Kolmogorov Smirnov Z. Menurut Santoso (2015), adapun kriteria yang digunakan adalah apabila $P > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika $P < 0,05$ maka tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Santoso (2015) menyatakan bahwa linieritas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu. Uji linieritas bertujuan

untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Menurut Santoso (2015), jika $P < 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel yaitu Kepuasan Kerja dan Persepsi Pengembangan Karir dikatakan linier, dan sebaliknya jika $P > 0,05$ maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta : Jakarta.
- Azwar, S. 2016. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Emron, Yohny, & Imas (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Gibson, Ivancevich, & Donnely (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Gilmer. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Greenhaus. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hall. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Handoko. 2011. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global*, Jurnal Fakultas Manajemen Universitas Kristen Petra Vol.3.2
- Handoko Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Koesmono. (2005). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Kornhauser. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Munandar, (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Newstroom, Davis. (2000). *Perilaku dalam organisasi*, Edisi ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta; Erlangga.
- Nugroho, A. D. & Kunartinah. (2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 19(2), September 2012.

- Noe. Et.al. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Noe, Raymond A. et.al. (2010). *Human Resource Management*. Edisi ke-10, New Jersey ; Pearson Prentice Hall.
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Priansa. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus di Pt. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon)*. Jurnal Manajemen Bisnis, 1(1), 1 Januari 2015.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Robbins. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Ruky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Singodimedjo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung: Bandung.
- Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vroom. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Asrori. 2009. Sepuluh pengertian Persepsi menurut para ahli. <https://dosenpsikologi.com/pengertian-persepsi-menurut-para-ahli>

Kotler. 2013. “ Persepsi” Pengertian menurut Para Ahli & (Proses Terjadinya Faktor yang Mempengaruhi). <https://www.gurupendidikan.co.id/persepsi-pengertian-menurut-para-ahli-proses-terjadinya-faktor-yang-mempengaruhi/>

Siagian. 2006. Perencanaan dan Pengembangan.

<https://rismamardiana.wordpress.com/2017/01/10/perencanaan-pengembangan-karir/>





LAMPIRAN A

Skala Persepsi Pengembangan Karir

Sebelum Uji Coba

IDENTITAS DIRI

(Mohon Diisi Lengkap)

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
 Lama bekerja : tahun
 Usia : tahun
 Status Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan teliti.
2. Silanglah salah satu jawaban yang paling mendekati / sesuai dengan kondisi Anda dengan jelas, yang terdapat pada kolom di sebelah kanan Anda.
3. Dalam pengisian pernyataan ini, tidak ada jawaban benar atau salah, semua jawaban adalah baik.

Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain:

SS : **Sangat Setuju**, jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

S : **Setuju**, jika Anda **Setuju** dengan pernyataan

TS : **Tidak Setuju**, jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan

STS : **Sangat Tidak Setuju**, jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan.

Contoh:

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa cepat lelah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengetahui dan memahami tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik.	SS	S	TS	STS
2.	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	SS	S	TS	STS
4.	Saya kurang paham dengan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada saya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya sering melanggar aturan pekerjaan yang telah ditetapkan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa kewalahan mengerjakan tugas dengan jumlah yang ditargetkan.	SS	S	TS	STS
7.	Saya mampu mengatasi masalah dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	SS	S	TS	STS
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan.	SS	S	TS	STS
10.	Saat ada masalah dalam tugas yang diberikan, saya tidak mampu mengatasinya.	SS	S	TS	STS
11.	Saya kurang mampu mengatur waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	SS	S	TS	STS
12.	Saya sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.	SS	S	TS	STS
14.	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik.	SS	S	TS	STS
15.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa hubungan antar rekan kerja dengan atasan masih berdasarkan senioritas.	SS	S	TS	STS
17.	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini perlu ditingkatkan lagi.	SS	S	TS	STS
18.	Saya jarang berkomunikasi antar sesama rekan kerja.	SS	S	TS	STS
19.	Saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di kantor agar dikenal guna pengembangan karir saya.	SS	S	TS	STS

20.	Saya selalu rajin hadir rapat dan berpartisipasi agar dikenal guna pengembangan karir saya.	SS	S	TS	STS
21.	Saya selalu mengutamakan penampilan untuk selalu bersih dan rapih agar dikenal guna pengembangan karir saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya malas melakukan kerja lembur dan memilih untuk cepat pulang.	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa malas ikut berpartisipasi dalam rapat ataupun kegiatan lainnya.	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak begitu peduli dengan penampilan saya saat bekerja.	SS	S	TS	STS
25.	Saya memiliki inisiatif untuk mengusulkan ide-ide cemerlang.	SS	S	TS	STS
26.	Saya bersedia maju atau melaksanakan pekerjaan atas kemauan atau inisiatif saya sendiri.	SS	S	TS	STS
27.	Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu.	SS	S	TS	STS
28.	Saya malas memikirkan ide-ide cemerlang.	SS	S	TS	STS
29.	Saya lebih suka ditunjuk untuk maju atau dalam melaksanakan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya sering bermasalah dengan kehadiran tepat waktu.	SS	S	TS	STS
31.	Saya memiliki kesempatan yang sama dalam pertumbuhan karir, maka saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.	SS	S	TS	STS
32.	Kesempatan-kesempatan untuk berkarir terbuka bagi seluruh karyawan.	SS	S	TS	STS
33.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak pernah memberikan yang terbaik untuk perusahaan maka dari itu saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk maju.	SS	S	TS	STS
35.	Kesempatan-kesempatan berkarir hanya terbuka untuk karyawan yang berprestasi.	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak memiliki peluang dan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan saya.	SS	S	TS	STS
37.	Perusahaan selalu memberikan arahan-arahan mengenai jenjang jabatan yang ada diperusahaan.	SS	S	TS	STS

38.	Saya menerima nasehat berupa informasi tentang kesempatan yang tersedia untuk dimanfaatkan dari rekan-rekan kerja.	SS	S	TS	STS
39.	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan.	SS	S	TS	STS
40.	Perusahaan tidak pernah memberikan arahan-arahan mengenai jenjang jabatan.	SS	S	TS	STS
41.	Saya tidak pernah mendapatkan informasi tentang kesempatan yang tersedia dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
42.	Atasan tidak pernah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan.	SS	S	TS	STS
43.	Saya merasakan kesempatan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya.	SS	S	TS	STS
44.	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan prestasi kerja saya agar saya mendapatkan kesempatan untuk promosi.	SS	S	TS	STS
45.	Setelah mengikuti pelatihan yang diberikan, saya semakin mengerti akan tugas dan tanggung jawab .	SS	S	TS	STS
46.	Saya merasa kesempatan pelatihan yang diberikan perusahaan tidak mampu mengembangkan karir saya.	SS	S	TS	STS
47.	Saya tidak pernah berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya.	SS	S	TS	STS
48.	Saya merasa bingung setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.	SS	S	TS	STS
49.	Saya merasa pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi.	SS	S	TS	STS
50.	Saya merasa mutasi kerja yang saya peroleh dapat dijadikan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu yang akan datang.	SS	S	TS	STS
51.	Saya merasa pelatihan dan pengembangan yang diberikan semakin mendorong hasil kerja lebih berkualitas dalam meningkatkan karir yang lebih tinggi.	SS	S	TS	STS
52.	Saya merasa pelatihan yang diperoleh tidak mampu menaikkan jenjang karir saya.	SS	S	TS	STS
53.	Mutasi kerja yang saya peroleh belum	SS	S	TS	STS

	menjamin untuk saya mendapatkan promosi di waktu yang akan datang.				
54.	Saya fikir pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan tidak memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan jenjang karir.	SS	S	TS	STS

TERIMA KASIH





LAMPIRAN B

Skala Kepuasan Kerja

Sebelum Uji Coba

IDENTITAS DIRI

(Mohon Diisi Lengkap)

Nama/Inisial :
 Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
 Lama bekerja : tahun
 Usia : tahun
 Status Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

4. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan teliti.
5. Silanglah salah satu jawaban yang paling mendekati / sesuai dengan kondisi Anda dengan jelas, yang terdapat pada kolom di sebelah kanan Anda.
6. Dalam pengisian pernyataan ini, tidak ada jawaban benar atau salah, semua jawaban adalah baik.

Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain:

SS : **Sangat Setuju**, jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

S : **Setuju**, jika Anda **Setuju** dengan pernyataan

TS : **Tidak Setuju**, jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan

STS : **Sangat Tidak Setuju**, jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan.

Contoh:

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering cepat merasa lelah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya.	SS	S	TS	STS
2.	Pimpinan sangat memperhatikan lingkungan kerja dan saya merasa nyaman dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
3.	Setiap saya memiliki masalah, pimpinan tidak pernah peduli.	SS	S	TS	STS
4.	Pimpinan tidak mau tahu bagaimana keadaan setiap lingkungan kerja anggotanya.	SS	S	TS	STS
5.	Pimpinan selalu mengajak seluruh anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	SS	S	TS	STS
6.	Pimpinan selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	SS	S	TS	STS
7.	Pimpinan tidak mau tahu dengan keharmonisan anggota timnya.	SS	S	TS	STS
8.	Pimpinan tidak mau tahu bagaimana anggotanya menjalin hubungan antar sesama rekan kerja.	SS	S	TS	STS
9.	Pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik.	SS	S	TS	STS
10.	Pimpinan selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.	SS	S	TS	STS
11.	Saat ada perbedaan pendapat antar anggota, pimpinan tidak mau menengahinya.	SS	S	TS	STS
12.	Pimpinan tidak mau tahu dengan adanya perbedaan keyakinan antar anggota.	SS	S	TS	STS
13.	Saya selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.	SS	S	TS	STS
14.	Saya memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki sudah cukup baik dan tidak perlu ditingkatkan lagi.	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak memiliki wawasan yang luas mengenai pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
17.	Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang saya pegang.	SS	S	TS	STS
18.	Saya memiliki kompetensi khusus dalam pekerjaan yang saya pegang.	SS	S	TS	STS

19.	Saya merasa kemampuan yang saya miliki masih perlu ditingkatkan lagi.	SS	S	TS	STS
20.	Saya masih perlu belajar lagi agar dapat memiliki kompetensi cukup dalam pekerjaan yang saya pegang.	SS	S	TS	STS
21.	Saya selalu berinisiatif dalam membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
23.	Saat rekan kerja saya mengalami kesusahan dalam pekerjaannya, saya tidak mau tahu.	SS	S	TS	STS
24.	Saya selalu bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
25.	Peraturan perusahaan yang diterapkan terhadap karyawan membuat saya harus mentaatinya.	SS	S	TS	STS
26.	Adanya peraturan dalam perusahaan akan membuat saya lebih disiplin dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
27.	Saya tidak peduli dengan adanya peraturan di dalam perusahaan.	SS	S	TS	STS
28.	Dengan adanya peraturan dalam perusahaan, membuat saya semakin malas untuk disiplin.	SS	S	TS	STS
29.	Perusahaan selalu bersikap adil kepada setiap anggota karyawan.	SS	S	TS	STS
30.	Perusahaan tidak membedakan setiap peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik untuk atasan maupun bawahan.	SS	S	TS	STS
31.	Adanya perlakuan yang berbeda-beda pada setiap anggota yang diberikan oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS
32.	Peraturan yang diterapkan oleh perusahaan hanya berlaku untuk bawahan.	SS	S	TS	STS
33.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.	SS	S	TS	STS
34.	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sesuai dengan jam kerja yang dilakukan.	SS	S	TS	STS
35.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya berikan pada perusahaan.	SS	S	TS	STS
36.	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan waktu jam kerja yang dilakukan.	SS	S	TS	STS

37.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa bonus yang saya dapatkan akan menambah semangat kerja saya.	SS	S	TS	STS
39.	Saat pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, perusahaan tidak pernah memberikan bonus kepada saya.	SS	S	TS	STS
40.	Saya merasa bonus yang saya dapatkan membuat saya biasa saja dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
41.	Saya merasa aman dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan,	SS	S	TS	STS
42.	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.	SS	S	TS	STS
43.	Saya belum merasa aman dengan jaminan keamanan dalam di perusahaan.	SS	S	TS	STS
44.	Saya merasa jaminan keamanan dalam perusahaan yang berkaitan dengan kesehatan, kurang sesuai dengan yang saya butuhkan.	SS	S	TS	STS
45.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	SS	S	TS	STS
46.	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.	SS	S	TS	STS
47.	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, belum sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
48.	Saya tidak pernah mendapatkan Tunjangan Hari Raya setiap tahunnya.	SS	S	TS	STS
49.	Atasan memberikan pengakuan kepada saya atas pekerjaan yang sangat baik.	SS	S	TS	STS
50.	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan maupun rekan kerja.	SS	S	TS	STS
51.	Saya tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih.	SS	S	TS	STS
52.	Saya tidak pernah mendapatkan dukungan pada saat melaksanakan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
53.	Saya ingin memperlihatkan prestasi kerja yang terbaik kepada atasan.	SS	S	TS	STS
54.	Saya memiliki komitmen kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	SS	S	TS	STS
55.	Saya merasa malu bila atasan melihat hasil prestasi kerja yang saya lakukan.	SS	S	TS	STS

56.	Saya merasa kurang yakin dengan komitmen yang saya buat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	SS	S	TS	STS
57.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
58.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	SS	S	TS	STS
59.	Perusahaan tidak menyediakan ruangan yang cukup luas untuk para pekerjanya melakukan aktivitas pekerjaan.	SS	S	TS	STS
60.	Penerangan lampu perlu ditingkatkan agar ruangan tidak tampak gelap dan mengganggu aktivitas pekerjaan.	SS	S	TS	STS
61.	Hubungan antara atasan dengan karyawan berjalan dengan baik.	SS	S	TS	STS
62.	Saya menganggap rekan kerja di perusahaan tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga.	SS	S	TS	STS
63.	Hubungan antara sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan kadang masih didasarkan oleh senioritas ataupun jabatan.	SS	S	TS	STS
64.	Di dalam lingkungan kerja perusahaan, hubungan antara rekan kerja kurang begitu menyatu.	SS	S	TS	STS
65.	Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik.	SS	S	TS	STS
66.	Tidak ada suara di dalam ruangan yang mengganggu aktivitas pekerjaan.	SS	S	TS	STS
67.	Kebersihan lingkungan dalam perusahaan perlu ditingkatkan lagi.	SS	S	TS	STS
68.	Perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.	SS	S	TS	STS

TERIMA KASIH

LAMPIRAN C

Hasil Data Mentah



Data Penelitian Kepuasan Kerja

Resp	2	3	5	7	9	10	14	17	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
6	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
7	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
8	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
12	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
16	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
17	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
18	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
22	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
25	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
26	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
27	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
31	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4

35	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
36	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
37	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
43	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
44	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
45	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
49	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
50	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
54	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
55	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
56	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
62	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
63	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
64	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4

68	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
69	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
73	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
74	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
75	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
79	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4
80	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
81	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
82	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
83	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
87	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
90	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
91	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
92	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
93	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
94	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2
97	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
98	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
99	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
100	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4

38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2

4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4

55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	JLH
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120

2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	160
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	195
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	140
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	155
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	160
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	120
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	170

Data Penelitian Persepsi Pengembangan Karir

res _i	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
6	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
7	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
8	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
12	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
17	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
18	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
22	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
26	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
27	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
28	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
32	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
33	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

35	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
37	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
41	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
42	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
46	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
47	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
48	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
54	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
56	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
60	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
62	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
63	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
64	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
67	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
68	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
71	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
74	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
75	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
76	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
79	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4
80	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
81	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
82	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
83	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
87	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
91	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
92	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
93	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
94	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2
97	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4
98	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
99	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
100	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4

19	20	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2
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	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	3	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2

43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	134
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	118
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	116
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	138
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	134
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	118
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	116
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162

2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	138
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	134
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	134
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	118
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	118
3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	158
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	188
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	160
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	116
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	138
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	162

2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	134
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	116
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	102
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	188
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	150
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	118
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	187
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	118
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	136
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	149
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164
4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	154
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	118
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	164

Try Out Kepuasan Kerja

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
6	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
7	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
8	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
12	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
17	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
18	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
22	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
26	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
27	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
28	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
32	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
33	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4

34	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	1
35	3	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	1	1
36	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2
37	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
38	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	1	1
39	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
40	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1
41	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
42	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	1
43	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
44	3	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	1
45	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
46	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	1	1
47	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2
48	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	2
49	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
50	3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2
51	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	1	1
52	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2
53	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	1	1
54	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	1
55	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	1	1
56	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2
57	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	1	1
58	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	1
59	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1
60	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
61	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	1	1
62	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
63	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1
64	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
65	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	1	1
66	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
67	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1

68	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2
69	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
70	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	2	2
71	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
72	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2
73	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	1	1
74	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	1
75	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	1	1
76	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2
77	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
78	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	1	1
79	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2	3	1	1
80	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	1	1
81	4	2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
82	1	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	1
83	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
84	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	2	1
85	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
86	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1
87	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2
88	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2
89	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1
90	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2
91	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	1	1
92	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2
93	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	2
94	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2
95	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	1	1
96	3	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2
97	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1
98	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	1	1
99	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	1
100	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1

4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4
4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4

4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4

2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2

4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2

61	62	63	64	65	66	67	68	Jlh
4	4	2	4	2	4	4	4	221
4	4	2	2	2	4	2	3	196
2	2	2	2	2	2	2	4	160
4	4	4	4	4	4	4	4	254
4	2	2	4	2	4	4	4	211
4	4	2	2	2	2	2	4	176
4	4	2	4	2	4	4	3	220
4	4	2	2	2	4	2	4	197
2	2	2	2	2	2	2	3	160
4	4	4	4	4	4	4	4	252
4	4	2	4	2	4	4	3	221
4	4	2	2	2	4	2	4	196
2	2	2	2	2	2	2	4	162
4	4	4	4	4	4	4	4	252
4	2	2	4	2	4	4	3	211
4	4	2	2	2	2	2	3	177
4	4	2	4	2	4	4	3	217
4	4	2	2	2	4	2	4	192
2	2	2	2	2	2	2	3	155
4	4	4	4	4	4	4	4	253
4	4	2	2	2	4	2	4	196
2	3	4	2	2	2	2	4	170
4	4	4	4	4	4	4	3	252
4	2	2	4	2	4	4	3	210
4	4	2	2	2	2	2	4	175
4	4	2	4	2	4	4	4	221
4	4	2	2	2	4	2	3	196
2	2	2	2	2	2	2	4	161
4	4	4	4	4	4	4	3	252
4	4	2	4	2	4	4	4	221
4	4	2	2	2	4	2	3	196
2	2	2	2	2	2	2	4	160
4	4	4	4	4	4	4	4	254

4	2	2	4	2	4	4	4	212
4	4	2	2	2	2	2	3	175
4	4	2	4	2	4	4	3	222
4	4	2	2	2	4	2	3	192
2	2	2	2	2	2	2	4	155
4	4	4	4	4	4	4	3	248
4	4	2	4	2	4	4	4	222
4	4	4	4	4	4	4	4	252
4	2	2	4	2	4	4	4	207
4	4	2	2	2	2	2	3	176
4	4	2	4	2	4	4	3	219
4	4	2	2	2	4	2	4	195
2	2	2	2	2	2	2	4	160
4	4	4	4	4	4	4	3	252
4	4	2	4	2	4	4	4	222
4	4	2	2	2	4	2	3	196
4	4	2	2	2	4	2	4	196
2	2	2	2	2	2	2	3	160
4	4	4	4	4	4	4	4	252
4	2	2	4	2	4	4	4	214
4	4	2	2	2	2	2	4	176
4	4	2	4	2	4	4	3	220
4	4	2	2	2	4	2	3	197
2	2	2	2	2	2	2	3	156
4	4	4	4	4	4	4	4	247
4	4	2	4	2	4	4	3	217
4	4	4	4	4	4	4	3	248
4	2	2	4	2	4	4	3	208
4	4	2	2	2	2	2	3	172
4	4	2	4	2	4	4	3	217
4	4	2	2	2	4	2	3	192
2	2	2	2	2	2	2	3	156
4	4	4	4	4	4	4	3	248
4	4	2	4	2	4	4	3	217

4	4	2	2	2	4	2	4	197
4	4	2	2	2	4	2	3	196
2	2	2	2	2	2	2	4	160
4	4	4	4	4	4	4	3	252
4	2	2	4	2	4	4	4	212
4	4	2	2	2	2	2	4	178
4	4	2	4	2	4	4	4	221
4	4	2	2	2	4	2	3	195
2	2	2	2	2	2	2	3	161
4	4	4	4	4	4	4	3	248
4	4	2	4	2	4	4	4	216
2	2	4	2	2	4	4	3	207
4	2	2	4	2	4	4	4	213
4	4	2	2	2	2	2	4	176
4	4	2	4	2	4	4	4	216
4	4	2	2	2	4	2	3	196
2	2	2	2	2	2	2	3	158
4	4	4	4	4	4	4	4	251
4	4	2	4	2	4	4	4	221
4	4	2	2	2	4	2	3	196
4	4	4	4	4	4	4	4	253
4	4	2	4	2	4	4	3	221
4	4	4	3	4	4	4	4	247
4	2	2	4	2	4	4	3	212
4	4	2	2	2	2	2	4	176
4	4	2	4	2	4	4	3	221
4	4	2	2	2	4	2	4	197
2	2	2	2	2	2	2	3	160
4	3	2	2	4	4	2	4	201
4	4	2	4	2	4	4	3	221
4	2	2	4	2	4	4	4	207
4	4	2	2	2	2	2	3	172
4	4	2	4	2	4	4	4	222

Try Out Persepsi Pengembangan Karir

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
6	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
7	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
8	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
12	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
17	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
18	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
22	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
26	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
27	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
28	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
32	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4
33	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4

34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
37	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
41	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
42	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
46	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
48	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
54	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
56	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
60	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
62	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
63	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
64	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
67	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2

68	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
71	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
74	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
75	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2
76	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
79	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2
80	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
81	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
82	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
83	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
87	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
91	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
92	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
93	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
94	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4
97	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
98	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
99	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
100	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3
4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	3	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	3	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3
4	3	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
4	4	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3
4	3	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	3	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	3	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3
4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4

4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	3
4	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	3	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3
4	4	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	3
4	3	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	3	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3
4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	3	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	3	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	3	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4
4	3	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	3

4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3
4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	3	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	3	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	3	4	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	3	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4
4	3	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	3
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	2	4	1	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
4	3	4	1	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4

42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	Jlh
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	182
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	154
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	118
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	209
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	173
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	138
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	182
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	204
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	184
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	119
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	205
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	174
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	137
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	180
3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	118
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	202
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	182
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	153
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	210
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	173
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	138
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	182
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	114
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	206
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	136
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	182
3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	157

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	119
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	204
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	183
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	152
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	115
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	206
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	174
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	180
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	153
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	118
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	210
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	173
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	138
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	180
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	206
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	120
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	204
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	175
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	139
2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	178
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	157
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	114
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	203
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	178
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	202
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	134
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	180
3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	202
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	178
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	152

2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	118
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	210
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	174
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	174
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	137
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	185
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	123
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	204
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	181
4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	165
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	174
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	138
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	183
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	209
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	184
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	210
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	184
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	205
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	174
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	138
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	184
2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	156
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116
2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	163
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	184
2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	171
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	136
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	184



LAMPIRAN D

Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala Persepsi Pengembangan Karir

Scale : ALL VARIABLES

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	161.7600	892.386	.335	.975
VAR00002	162.7200	898.224	.340	.975
VAR00003	161.9700	872.656	.627	.975
VAR00004	162.5300	876.918	.654	.974
VAR00005	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00006	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00007	161.5100	864.959	.820	.974

VAR00008	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00009	162.5100	876.939	.642	.974
VAR00010	161.3100	877.085	.691	.974
VAR00011	161.5400	881.099	.506	.975
VAR00012	162.5300	876.837	.656	.974
VAR00013	161.9000	859.162	.839	.974
VAR00014	162.5300	876.918	.654	.974
VAR00015	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00016	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00017	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00018	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00019	162.5100	876.939	.642	.974
VAR00020	161.3100	877.085	.691	.974
VAR00021	160.9700	909.262	.000	.975
VAR00022	161.8400	910.358	-.047	.976
VAR00023	161.3600	928.536	-.405	.977
VAR00024	163.5500	907.583	.050	.975
VAR00025	160.9900	909.303	-.005	.975
VAR00026	161.8600	915.253	-.132	.976
VAR00027	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00028	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00029	162.5100	876.939	.642	.974
VAR00030	161.3100	877.085	.691	.974
VAR00031	161.3100	877.085	.691	.974
VAR00032	161.5400	881.099	.506	.975
VAR00033	162.5300	876.837	.656	.974
VAR00034	161.9000	859.162	.839	.974

VAR00035	162.5300	876.918	.654	.974
VAR00036	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00037	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00038	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00039	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00040	161.3100	877.085	.691	.974
VAR00041	161.7600	892.386	.335	.975
VAR00042	162.7200	898.224	.340	.975
VAR00043	161.9700	872.656	.627	.975
VAR00044	162.5300	876.918	.654	.974
VAR00045	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00046	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00047	161.5100	864.959	.820	.974
VAR00048	161.8700	858.357	.851	.974
VAR00049	162.5100	876.939	.642	.974
VAR00050	161.3100	877.085	.691	.974
VAR00051	161.5400	881.099	.506	.975
VAR00052	162.5300	876.837	.656	.974
VAR00053	161.9000	859.162	.839	.974
VAR00054	162.5300	876.918	.654	.974



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

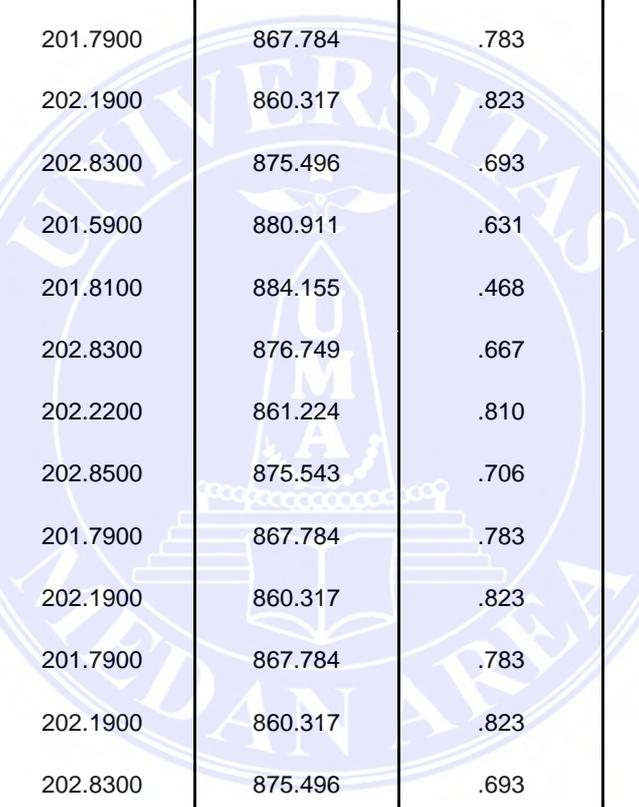
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	68

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	202.1600	907.691	.028	.962
VAR00002	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00003	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00004	202.3300	961.052	-.842	.966
VAR00005	202.8300	875.496	.693	.960
VAR00006	203.2500	909.765	.000	.962
VAR00007	201.5900	880.911	.631	.961
VAR00008	201.7000	907.384	.051	.962
VAR00009	201.8100	884.155	.468	.961
VAR00010	202.8300	876.749	.667	.960
VAR00011	202.3300	961.052	-.842	.966
VAR00012	201.2700	909.633	.008	.962
VAR00013	201.4900	914.414	-.177	.962

VAR00014	202.2200	861.224	.810	.960
VAR00015	202.5300	905.080	.065	.962
VAR00016	202.1400	911.213	-.061	.962
VAR00017	202.8500	875.543	.706	.960
VAR00018	201.6600	945.318	-.731	.964
VAR00019	203.8500	912.008	-.084	.962
VAR00020	203.9700	910.454	-.033	.962
VAR00021	201.6700	945.375	-.721	.964
VAR00022	202.5100	905.263	.061	.962
VAR00023	201.2900	909.743	-.003	.962
VAR00024	203.2500	909.765	.000	.962
VAR00025	202.1600	907.691	.028	.962
VAR00026	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00027	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00028	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00029	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00030	202.8300	875.496	.693	.960
VAR00031	201.5900	880.911	.631	.961
VAR00032	201.8100	884.155	.468	.961
VAR00033	202.8300	876.749	.667	.960
VAR00034	202.2200	861.224	.810	.960
VAR00035	202.8500	875.543	.706	.960
VAR00036	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00037	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00038	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00039	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00040	202.8300	875.496	.693	.960



VAR00041	201.5900	880.911	.631	.961
VAR00042	201.8100	884.155	.468	.961
VAR00043	202.8300	876.749	.667	.960
VAR00044	202.2200	861.224	.810	.960
VAR00045	202.8500	875.543	.706	.960
VAR00046	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00047	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00048	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00049	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00050	202.8300	875.496	.693	.960
VAR00051	201.5900	880.911	.631	.961
VAR00052	201.8100	884.155	.468	.961
VAR00053	202.8300	876.749	.667	.960
VAR00054	202.2200	861.224	.810	.960
VAR00055	202.8500	875.543	.706	.960
VAR00056	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00057	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00058	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00059	202.1900	860.317	.823	.960
VAR00060	202.8300	875.496	.693	.960
VAR00061	201.5900	880.911	.631	.961
VAR00062	201.8100	884.155	.468	.961
VAR00063	202.8300	876.749	.667	.960
VAR00064	202.2200	861.224	.810	.960
VAR00065	202.8500	875.543	.706	.960
VAR00066	201.7900	867.784	.783	.960
VAR00067	202.1900	860.317	.823	.960

VAR00068	201.7400	908.194	.044	.962
----------	----------	---------	------	------





LAMPIRAN F

Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

[DataSet5]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Persepsi Pengembangan Karir	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kepuasan Kerja	Mean	152.05	3.290	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	145.52	
		Upper Bound	158.58	
	5% Trimmed Mean	152.28		
	Median	160.00		
	Variance	1.082E3		
	Std. Deviation	32.899		
	Minimum	100		
	Maximum	200		
	Range	100		
	Interquartile Range	50		
Skewness	-.106	.241		

	Kurtosis	-1.033	.478	
Persepsi Pengembangan Karir	Mean	145.82	3.056	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	139.76	
		Upper Bound	151.88	
	5% Trimmed Mean	146.09		
	Median	154.00		
	Variance	934.088		
	Std. Deviation	30.563		
	Minimum	96		
	Maximum	192		
	Range	96		
Interquartile Range	46			
	Skewness	-.209	.241	
	Kurtosis	-1.067	.478	

Kepuasan Kerja

kepuasan Stem-and-Leaf Plot

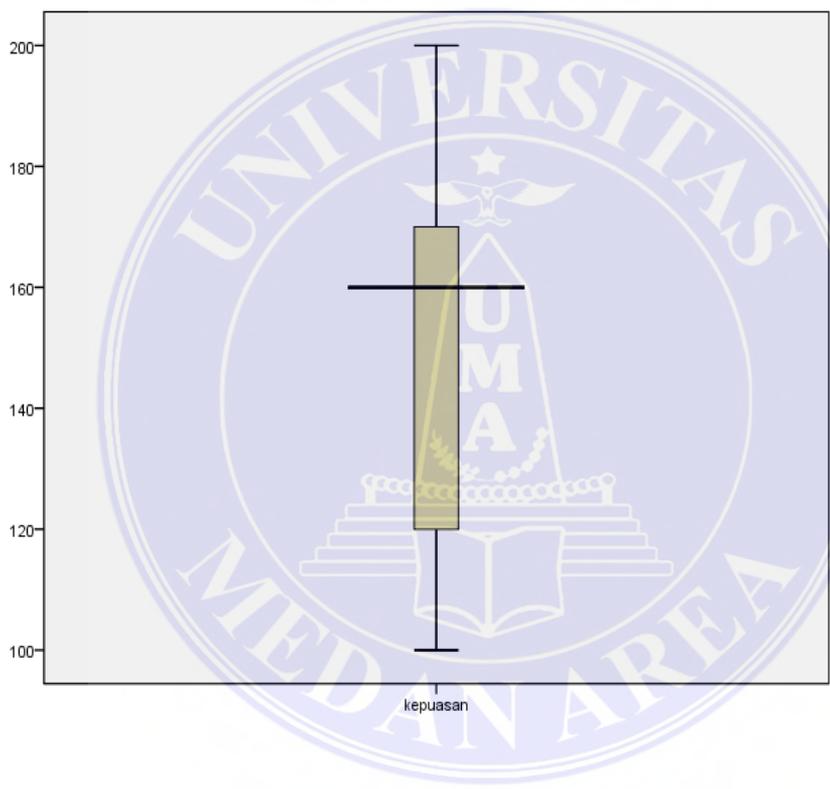
Frequency Stem & Leaf

```

15.00  10 . 0000000000000000
1.00   11 . 5
11.00  12 . 000000000000
.00    13 .
19.00  14 . 000000000000000000
1.00   15 . 5
12.00  16 . 000000000000

```

22.00 17 . 000000000000000000000000
 .00 18 .
 1.00 19 . 5
 18.00 20 . 000000000000000000000000
 Stem width: 10
 Each leaf: 1 case(s)



Persepsi Pengembangan Karir

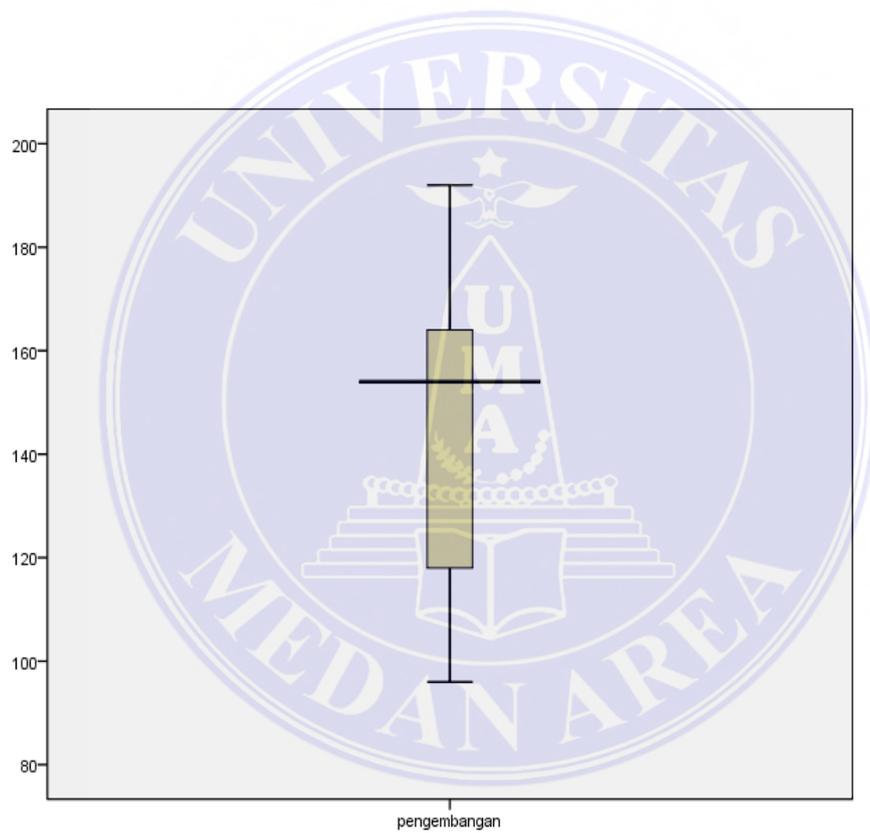
pengembangan Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf
 15.00 9 . 666666888888888
 2.00 10 . 02
 11.00 11 . 666688888888
 .00 12 .
 17.00 13 . 44444666666666888

1.00 14 . 9
13.00 15 . 0444444444448
21.00 16 . 0222222222244444444
.00 17 .
12.00 18 . 444666666788
8.00 19 . 00000022

Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)



[DataSet5]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Persepsi Pengembangan Karir	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%
Kepuasan Kerja	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

Report

Kepuasan kerja

Persepsi pengembangan karir	Mean	N	Std. Deviation
96	123.33	6	40.825
98	128.89	9	34.801
100	100.00	1	.
102	100.00	1	.
116	135.00	4	19.149
118	124.29	7	21.492
134	145.00	5	21.213
136	138.89	9	17.638
138	170.00	3	30.000
149	155.00	1	.
150	160.00	1	.
154	150.00	11	21.448
158	170.00	1	.
160	170.00	1	.

162	161.82	11	33.412
164	170.00	9	.000
184	140.00	3	52.915
186	185.00	6	25.100
187	195.00	1	.
188	200.00	2	.000
190	178.33	6	25.626
192	200.00	2	.000
Total	152.05	100	32.899

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja* persepsi pengembangan karir	Between Groups	(Combined)	51375.241	21	2446.440	3.421	.000
		Linearity	39707.962	1	39707.962	55.526	.000
		Deviation from Linearity	11667.278	20	583.364	.816	.688
	Within Groups		55779.509	78	715.122		
	Total		107154.750	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja* persepi pengembangan karir	.609	.371	.692	.479

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja	Persepsi pengembangan karir
N		100	100
Normal Parameters ^a	Mean	152.05	145.82
	Std. Deviation	32.899	30.563
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.136
	Positive	.105	.099
	Negative	-.125	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.255	1.355
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086	.051
a. Test distribution is Normal.			

Correlations

[DataSet5]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja	152.05	32.899	100
Persepsi pengembangan karir	145.82	30.563	100

Correlations

		Kepuasan kerja	Persepsi pengembangan karir
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.609
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Persepsi pengembangan karir	Pearson Correlation	.609	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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



LAMPIRAN G

Surat Keterangan Bukti Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kalam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei SeRAYu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 799 /FPSI/01.10/1/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data Penelitian

Medan, 8 Januari 2019

Yth. Pimpinan Bank Indonesia Medan Jl. Balai Kota. No. 4. Medan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sulistya Cahyani
NPM : 13.860.0124
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Bank Indonesia Medan (bagian kasir) guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Indonesia Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan Bidang Akademik,



Haris Syahr Dalimunthe, S. Psi, M. Psi

Tembusan

1. Mahasiswa Ybs
2. Arsip

S /01.10/1/2019

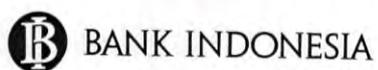
Data Penelitian

Medan



LAMPIRAN H

Surat Keterangan Selesai Penelitian



No. 21/12/Mdn-TPUR/Srt/B

Lamp. :-

Medan, 28 Januari 2019

Kepada Yth.
Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Jl. Sei Serayu No. 70 A
M E D A N

Perihal : Pengambilan Data Penelitian Studi Mahasiswa

Menunjuk surat Saudara No. 799/FPSI/01.10/2019 tanggal 8 Januari 2019 perihal Pengambilan Data Penelitian, bersama dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama : Sulistya Cahyani
NPM : 138600124
Mahasiswa / i : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Judul : *Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Indonesia Medan.*

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Kantor Bank Indonesia Medan

Demikian kami sampaikan, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 28 Januari 2019

KANTOR PERWAKILAN
BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA UTARA
Kepala Tim PUR,

