

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA
PT. SALIM IVOMAS PRATAMA ROKAN HILIR RIAU**

SKRIPSI

OLEH :

**EKA SILVIANI
NPM: 14.832.0251**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Salim Ivomas Rokan Hilir Riau

Nama : EKA SILVIANI

NPM : 148320251

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Hery Syahrial, SE, M.Si
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Insa Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 07 Juni 2018

ABSTRAK
PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR

Adapun tujuan Penelitian ini sebagai berikut 1. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada PT.Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau 2. Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada PT.Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau 3. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada PT.Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakam hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PKS PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau sebanyak 70 orang, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan stratified propotionate random sampling dengan error 0,05, maka didapatkan sampel kaeyawan sebanyak 60 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan Uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan . Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,729 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan , dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,170 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,002 < 0,05$. Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 46,991, signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengeembangan Karir .

Abstract

Effect of work experience and education of level on employee career developmen at Pt Salim Ivomas

The purpose of this study is as follows: 1. To find out whether work experience has a significant positive effect on employee career development at PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau 2. To find out whether the level of education has a significant positive effect on employee career development at PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau 3. To find out whether Work Experience and Education Level have a significant positive effect on employee career development at PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau. This type of research is associative, which is a research that studies the relationship between two variables. The population in this study were PKS employees of PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau as many as 70 people, the technique used in the sampling in this study using stratified propotionate random sampling with an error of 0.05, then the sample of 60 people was obtained. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; documentation studies and interviews, as well as questionnaires. In analyzing the data using instrument test, classical assumption test and hypothesis test. Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that work experience has a significant positive effect on employee career development. Where positive is indicated by a value of 0.729 and is significantly indicated by $0.000 < 0.05$. Education level has a significant positive effect on Employee Career Development, where positive is indicated by a value of 0.170 and is significantly indicated by $0.002 < 0.05$. Work Experience and Education Level have a significant positive effect on Employee Career Development, where positive is indicated by a value of 46.991, significantly indicated by $0.000 < 0.05$.

Keyword: Work experience, Level of Education, Career developmen

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan nikmat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Adapun penelitian berjudul “Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau.”

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi – tingginya dan tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr.Isnaniah LKS,MMA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak

memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu yuni Syaputri,SE,M.Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal
8. Pimpinan, Staff PT Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Orang tua saya, adik dan semua yg berperan sebagai penyemangat dalam hidup saya
10. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya

Medan, April 2018

Eka Silviani
148320251

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengalaman Kerja	7
2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja	7
2.1.2 Dimensi Pengalaman Kerja	9
2.1.3 Indikator Pengalaman Kerja	10
2.2 Tingkat Pendidikan	11
2.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	11
2.2.2 Dimensi Tingkat Pendidikan	13
2.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan	
2.3 Pengembangan Karir	13
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	13
2.3.2 Faktor-faktor Pengembangan Karir	15
2.3.3 Dimensi Pengembangan Karir	16
2.3.4 Indikator Pengembangan Karir	19
2.4 Peneliti terdahulu	20
2.5 Kerangka konseptual	21
2.6 Hipotesis	
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	23

3.2	Lokasi Penelitian	24
3.3	Waktu Penelitian	25
3.4	Populasi dan Sampel.....	27
3.5	Definisi Operasional	27
3.6	Jenis dan Sumber Data	29
3.7	Teknik Pengumpulan Data	
3.8	Teknik Analisis Data	
3.8.1	Uji validitas dan Reliabilitas	29
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.8.3	Pengujian Hipotesis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil penelitian	31
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	32
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	33
4.1.4	Deskriptif Responden Penelitian.....	39
4.1.5	Hasil dan analisis data	41
4.1.5.1	Uji Instrumen	41
4.1.5.2	uji Asumsi Klasik	45
4.1.5.2.1	uji Normalitas.....	45
4.1.5.2.2	Uji Multikolineritas.....	48
4.1.5.2.3	Uji Heterokedastisitas.....	49
4.1.5.3	Uji Hipotesis	51
4.1.5.3.1	Koefisien determinasi R^2	51
4.1.5.3.2	Uji Simultan (Uji F)	52
4.1.5.3.3	Uji Parsial (Uji t).....	53
4.2	Pembahasan	61
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	3
Tabel III.1 Waktu Penelitian	20
Tabel III.2 Pembagian Karyawan	21
Tabel III.3 Jumlah Sampel	26
Tabel III.4 Definisi Operasional	23
Tabel III.5 Skala Likert	25
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Masa kerja	41
Tabel IV.5 Uji Validitas Pengembangan Karir	42
Tabel IV.6 Uji reliabilitas Pengembangan Karir	42
Tabel IV.7 Uji validitas Pengalaman Kerja	43
Tabel IV.8 Uji realibilitas Pengalaman Kerja	43
Tabel IV.9 Uji validitas Tingkat Pendidikan	44
Tabel IV.10 Uji realibilitas Tingkat Pendidikan	44
Tabel IV.11 Uji Normalitas	47
Tabel IV.12 Uji Multikolioniritas	48
Tabel IV.13 Uji Glejser	50
Tabel IV.14 Uji Koefisien determinasi (R^2)	51
Tabel IV.15 Uji Simultan (F)	52
Tabel IV.13 Uji Parsial (t)	53

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka konseptual	18
Gambar IV.1 Struktur organisasi	34
Gambar IV.2 Histogram	45
Gambar IV.3 Normality Probability Plot	46
Gambar IV.4 Grafik Scatterplot	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses pengembangan karir sangatlah penting, baik bagi karyawan maupun pengusaha. Ada kemungkinan akan muncul beberapa perubahan yang tak diinginkan yang mempengaruhi rencana yang telah disusun matang. Dalam situasi ini, baik karyawan maupun pengusaha harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Karyawan harus secara terus-menerus meningkatkan skill dan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan, sementara perusahaan harus siap dengan karyawan yang mampu menangani tekanan secara efisien dan menghindari resiko negatif dari perubahan skenario. Itulah sebabnya memahami pentingnya pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh kedua belah pihak. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen karyawan/pegawai. Seringkali, beberapa perusahaan bahkan institusi pendidikan sebagai upaya untuk menjaga komitmen dari karyawan/pegawai adalah dengan menekankan bagaimana perusahaan atau institusi menjadi rekanan dalam pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawan tersebut secara berkelanjutan.

Jessica dan Ronald (2011) menyatakan bahwa dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam desain pekerjaan dan fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kualitas kerja Tohardi (2008:281) menjelaskan bahwa ada lima faktor yang akan mempengaruhi mulus

tidaknya karir seorang karyawan atau pekerja. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi, faktor tersebut yaitu sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib. Maka dengan adanya beberapa faktor tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan dengan baik sudah berapa banyak karyawan yang bersangkutan memiliki pengalaman dalam bekerja kemudian tingkat pendidikan karyawan tersebut apakah sudah memasuki criteria untuk dapat dipromosikan agar dalam mengambil langkah untuk mengembangkan karir karyawan ada keadilan antara satu dengan yang lainnya.

PT Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang telah berdiri sejak 1992. Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih banyak karyawan yang karirnya yang kurang diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan oleh perekrutan karyawan yang selalu diambil dari luar perusahaan. Masalah yang terkait pengalaman kerja adalah seperti kurangnya pemahaman dalam bekerja dikarenakan tidak tau apa yang harus dilakukan tanpa disuruh sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan, penggunaan waktu yang sia-sia dikarenakan kondisi beberapa orang karyawan yang belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat banyak karyawan mengalami keterambatan karir., Sedangkan masalah yang terkait dengan Tingkat pendidikan adalah banyak karyawan yang tamatan atau jurusannya tidak sesuai dengan pekerjaan mereka , yang mana karyawan harus mempelajari ulang pengetahuan

konseptual dan teoritis untuk serta prosedur-prosedur pekerjaan di perusahaan sehingga hal seperti itu kurang efisien . Pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting bagi karyawan untuk memperoleh pengembangan karir. Kesempatan untuk tumbuh dan meningkatkan karir bagi seorang karyawan didapat melalui salah satunya yaitu dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja secara berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau?
2. Apakah tingkat pendidikan secara berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau?
3. Apakah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau.
2. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

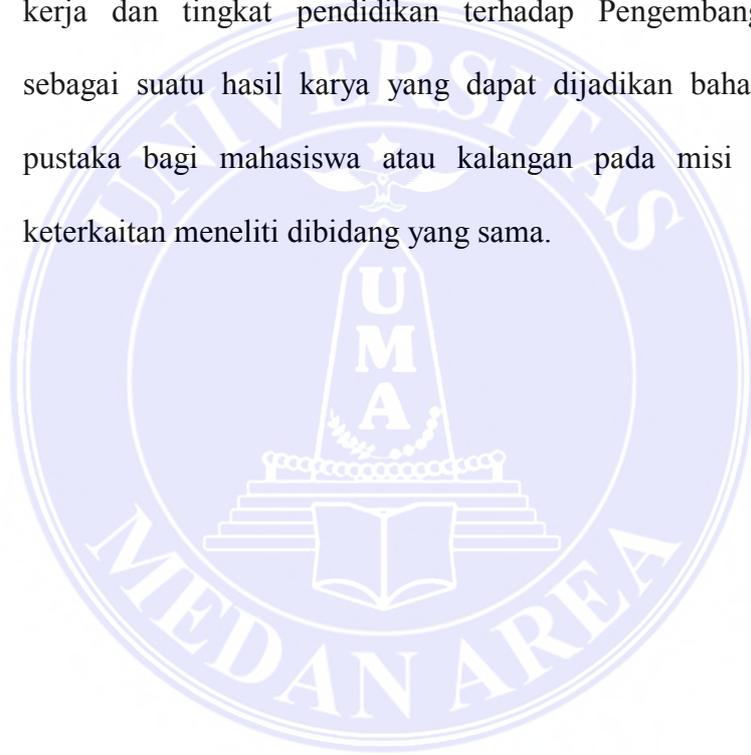
1. Bagi Peneliti
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk memperbaiki pengembangan karir melalui pengalaman kerja dan tingkat pendidikan .

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap Pengembangan karir. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterkaitan meneliti dibidang yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengalaman Kerja

2.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono, (2009:59) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Menurut Foster (2009: 40) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. Sedangkan menurut Syukur (2009:74). Pendapat lain mengatakan bahwa “ Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya’

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar

daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedar saja.

2.1.2. Dimensi Pengalaman Kerja

Dimensi sekaligus indikator dalam mengukur Pengalaman kerja menurut foster (2001:430 antara lain yaitu :

- a. Lama Waktu atau masa Kerja
Lamanya waktu suatu tenaga kerja bekerja disuatu perusahaan
- b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2.1.2. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2009: 43):

- a. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
- b. Tingkat pengetahuan
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga

mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c. keterampilan yang dimiliki

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1. Tingkat Pendidikan

2.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan,

pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2008: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

2.2.2. Dimensi Tingkat Pendidikan

Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi Tingkat pendidikan yaitu,

- 1) pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah
- 2) pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja

2.2.3 Indikator-indikator Tingkat Pendidikan

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang

melandasi jenjang pendidikan menengah, dan Pendidikan Menengah, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar, serta Pendidikan Tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (Redaksi, 2003: 12).

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sejalan dengan pendapat Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir..Sejalan dengan pandangan tersebut, Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan. Martoyo (2007: 113).

Berdasarkan Pendapat diatas maka Harandja (2008) dapat menyimpulkan bahwa indikator tingkat pendidikan adalah:

- a. Latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seseorang karyawan, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.
- b. Wawasan pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.
- c. Pendidikan formal adalah kegiatan yang sistematis, berstruktur, bertingkat dimulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi dan yang setaraf dengannya.

2.3. Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang didapatnya, ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materi seperti perasaan senang, bangga dan sebagainya. Menurut Moekijat (2008), “Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Marwansyah (2012), pengembangan karir adalah kegiatan kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut Deden Sutisna (2011), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah penyerahan standar SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Kaswan (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Untuk para pegawai yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan. Apabila mereka merasa sebagai bagian kelompok kerja kohesif, usaha-usaha pengembangan karir mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karir dalam organisasi. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Secara umum, ada lima faktor yang akan mempengaruhi mulus tidaknya karir seorang, antara lain adalah sebagai berikut (Tohardi, 2002:281):

- a.** Sikap atasan, rekan sekerja, dan bawahan
Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekeliling tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Dengan kata lain, orang yang demikian tidak dipakai dalam organisasi tersebut.
- b.** Pengalaman
Pengalaman dalam konteks ini berkaitan tingkat golongan (senoritas) seorang pegawai. Dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi.
- c.** Pendidikan
Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk menduduki sebuah jabatan dan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.
- d.** Prestasi
Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dukungan rekan-rekan sekerja.
- e.** Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun porsinya kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya sepuluh persen saja.

2.3.3 Dimensi Pengembangan Karir

Dimensi dan Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi menurut Muhammad Burlian (2008), yaitu :

a. Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

c. Sikap dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari.

2.3.4 Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008), indikator pengembangan karir adalah

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

b. Exposure

Ekposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

c. Kesempatan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

d. 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 menomisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

e. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

f. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer.

2.4 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Tabel II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Witya Chandra	2016	Pengaruh pengalaman kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. PLN (PERSERO) Dstribusi Bali	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa : 1) pengalaman kerja berpengaruh positif dengan nilai uji t nya 0,787 dan signifikan $0,000 < 0,005$. 2) pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dengan nilai uji t nya 0,326 dan signifikan $0,000 < 0,005$. 3) pengalaman, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir berpengaruh positif dengan nilai uji f nya 17,780, hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2.	Said Muamarizal	2015	Pengaruh pengalaman kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan karir Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa : 1) pengalaman kerja berpengaruh positif dengan nilai uji t nya 0,328 dan signifikan $0,004 < 0,005$. 2) Prestasi kerja berpengaruh positif dengan nilai uji t nya 0,377 dan signifikan $0,000 < 0,005$. 3) Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir

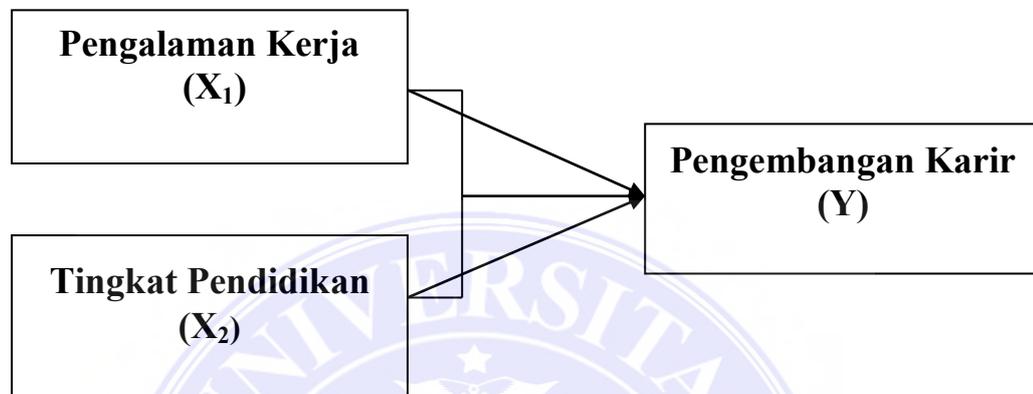
				karyawan berpengaruh positif dengan hasil uji f nya 21,908 dan signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_2 ditolak.
3	Rendra Wahyu Setiawan	2016	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Sarana Prasarana terhadap Pengembangan Karir Karyawan yang berdampak pada Loyalitas pegawai kantor kecamatan Semarang Timur	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh positif dengan nilai uji t nya 0,293 dan signifikan $0,000 < 0,005$. 2) Pelatihan berpengaruh positif dengan nilai uji t nya 0,275 dan signifikan $0,001 < 0,005$. 3) Sarana prasarana berpengaruh positif dengan nilai uji t nya 0,274 dan signifikan $0,002 < 0,005$. 4) Pendidikan, Pelatihan dan Sarana Prasarana berpengaruh Positif dengan hasil uji f nya 37,782. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_2 ditolak.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir, karena hal ini sangat penting sebagai

bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau.

3. Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif Signifikan terhadap pengembangan karir pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hillir Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.2 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi di PT. Salim Ivomas Rokan Hillir Riau yang terletak di Jl. Balam Sempurna, Bagan Sinembah, Rokan Hilir Regency, Riau 28991.

3.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan januari sampai dengan bulan juni 2018.

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	bimbingan skripsi						
7	Pengajuan sidang meja hijau						

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Salim Ivomas Rokan Hillir Riau berjumlah sebanyak 70 orang. Berikut pembagiannya menurut divisi secara garis besar..

Tabel III.2
Pembagian karyawan menurut divisi

Divisi	Jumlah Karyawan	Asisten	Karyawan
Maintanance	20	1	19
Proses	37	2	35
Laboratorium	10	1	9
KTU	2	1	1
Adm	2	1	1
Satpam	5		5
Jumlah	76	6	70

Sumber :Pt Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:73) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini mengacu pada rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + ne}$$

$$n = \frac{70}{1 + (70)(0,05)}$$

$$n = \frac{70}{1 + (70)(0,0025)}$$

$$n = \frac{70}{1+(0,175)}$$

$$n = 59,57 \text{ Orang} = 60 \text{ Orang}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e: Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance) yaitu 5 %.

Kemudian jumlah sampel dialokasikan ke masing-masing bidang secara proposional. Pendistribusian jumlah sampel untuk setiap bidang diambil berdasarkan perhitungan jumlah populasi pada masing-masing bidang dibagi dengan total populasi, kemudian hasilnya dikalikan dengan jumlah sampel yang diinginkan (Umar, 2005).

Sampel diambil dari populasi yang akan ditentukan dengan metode *stratified propotion random sampling* sehingga dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Pendistribusian jumlah sampel karyawan masing-masing bidang dapat dilihat Pada tabel dibawah ini,

Tabel III.3

**Jumlah sampel karyawan masing-masing bidang Pt Salim Ivomas Pratama
Rokan Hilir Riau**

Divisi	Jumlah karyawan	Persen (%)	Jumlah Sampel
Maintanance	19	27	16
proses	35	50	30
laboratorium	9	13	8
KTU	1	1	1
Adm	1	1	1
Satpam	5	7	4
Jumlah	70	100	60

Sumber : data Primer yang diolah 2018

3.5 Definisi Operasional / Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan sebagai variabel bebas dan pengembangan karir sebagai variabel terikat. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel III.4
Mekanisme Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Pengalaman Kerja (X₁)	Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Lama waktu / masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	<i>Likert's</i>
2.	Tingkat Pendidikan (X₂)	Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir	<ul style="list-style-type: none"> a. Jenjang Pendidikan b. Kesesuaian Jurusan c. Latar belakang pendidikan d. Wawasan pengetahuan e. Pendidikan formal 	<i>Likert's</i>

3.	Pengembangan Karir (Y)	Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi kerja b. Kesempatan organisasional c. ekposure d. Mentor dan sponsor e. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh f. Dukungan manajemen 	<i>Likert's</i>
----	-------------------------------	---	---	-----------------

3.6 Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau..

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- b. Sumber data yang digunakan penulis adalah :

Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau..

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan Kuesioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh karyawan selama masa penelitian dan study pustaka yaitu

mengumpulkan data tertulis berupa literatur ,buku,dan berbagai bahan bacaan yang relevan atau berhubungan dengan judul penelitian yang penulis teliti.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

Tabel III.5
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1 Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2013 :53). Tinggi rendahnya Validitas binstrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari

gambaran tentang variabel yang di maksud. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

1. Jika probabilitas yang di hitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig \leq 0.05) maka instrumen valid.
2. Jika probabilitas yang di hitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig \geq 0.05) maka instrumen tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Metode yang digunakan adalah metode *cronbach alpha*. Metode ini di ukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai 1. Jika skala dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama ,maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari

0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2013:48)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48)

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi data normal
- b) Jika nilai signifikan < 0,05 maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
- b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel bebas (independen). Jika antar variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016: 104) adalah jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedositas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika

probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

3.8.2 Uji Hipotesis

3.8.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik. (Ghozali 2016 :95)

3.8.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

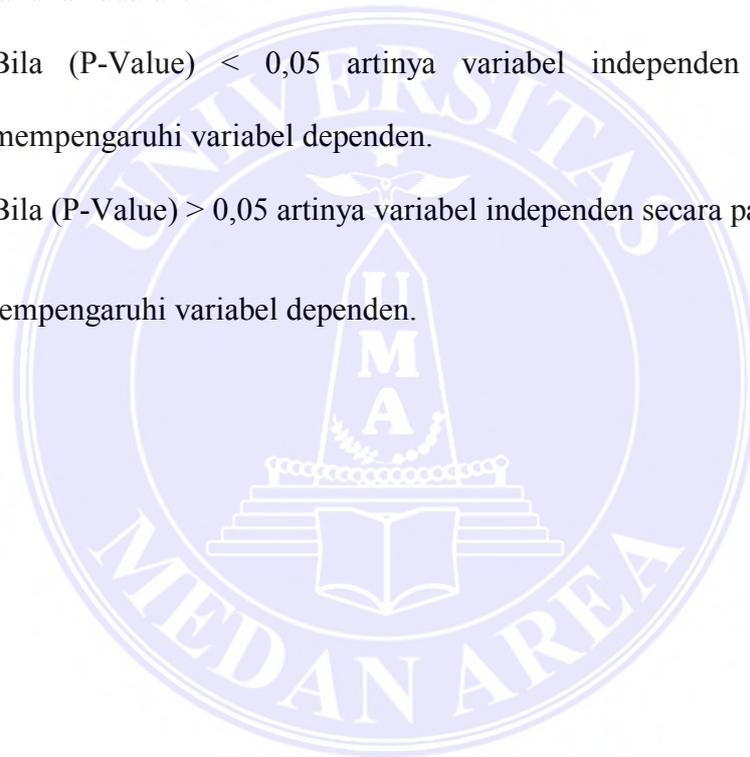
- a. .Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
- b. .Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.8.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali(2013 :98) “untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan uji t”. Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

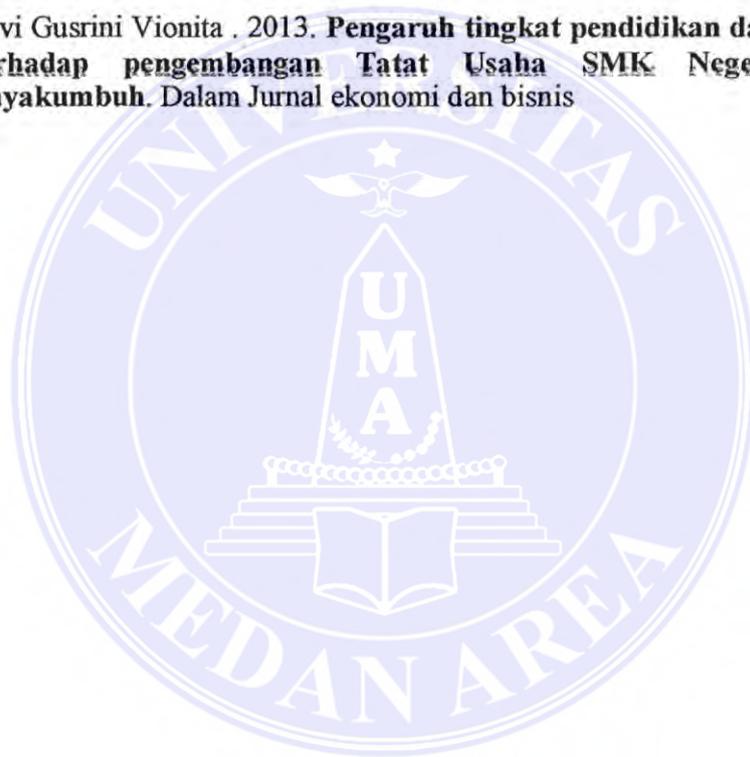
- a. Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ahmad, Djauzak. 2008. **Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa**. Balai PustakaL Jakarta.
- Depdiknas .2003. **Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional**.
- Deden Sutisna, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Bandung: BP USB.
- Foster, Bob. 2009. **Manajemen Ritel**. Alfabeta: Bandung
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta: PT.Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua**, Yogyakarta, Penerbit : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Marwansyah. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta
- Moekijat. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian**. Mandar Maju. Jakarta
- Muamarizal. 2015. **Pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekan Baru**. Dalam Jurnal ekonomi dan bisnis
- Rivai Veithzal, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1. Rineka Cipta: Jakarta
- Syukur. 2009. **Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan**. Medya Wiyata: Semarang

- Sutjiono, 2009. **Manajemen Kepegawaian**. Airlangga: Jakarta
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad, 2002, **Pemahaman Praktis Management Sumber Daya Manusia**, Cetakan I, Penerbit CV. Mandar Maju, Universitas Tanjung Pura, Bandung.
- karir Vevi Gusrini Vionita . 2013. **Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi terhadap pengembangan Tata Usaha SMK Negeri Dikota Payakumbuh**. Dalam Jurnal ekonomi dan bisnis



KUESIONER

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. SALIM IVOMAS PRATAMA ROKAN HILIR RIAU

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT PENGEMBANGAN KARIR (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan					
Kesempatan Organisasional						
2	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir					
Mentor dan Sponsor						
3	Karyawan akan bias mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan					
Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh						
4	Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan					
Dukungan Manajemen						
5	Kesetiaan terhadap organisasi akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan					

2. VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lama Waktu/ Masa kerja						
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
Tingkat pengetahuan						
3	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
Keterampilan yang dimiliki						
4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
5	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh PT. Salim Ivomas Rokan Hillir Riau.					

3. VARIABEL BEBAS TINGKAT PENDIDIKAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Jenjang Pendidikan						
1	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan kebutuhan					
Kesesuai Jurusan						
2	Saat menempuh pendidikan, pernah diberi pembelajaran selain materi dan pembelajaran					
Latar Belakang Pendidikan						
3	Pendidikan yang saya miliki membuat saya bisa bekerja lebih baik					
Wawasan Pengetahuan						
4	Pendidikan yang saya miliki, mengajarkan saya bagaimana menjadi karyawan yang lebih baik					
Pendidikan Formal						
5	Pendidikan saya bermanfaat dalam menangani pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran 1

Angket Uji Validitas Dan Uji Relibilitas Pengalaman Kerja (X1)

Angket Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1

PENGALAMAN KERJA (X1)						
NO	1	2	3	4	5	total skor
1	4	5	4	5	5	23
2	4	4	4	4	5	21
3	4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	3	3	18
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	4	4	4	18
14	3	3	3	3	4	16
15	3	3	3	3	3	15

Reliability

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\valid dan reliabell;1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	5

Reliability

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\valid dan reliabell;1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	5

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIBILITAS PENGALAMAN KERJA (X1)

► Correlations

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\valid dan reliabell;1.sav

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	PENGALAMA N_KERJA_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,896**	,791**	,747**	,676**	,891**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,006	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X1_2	Pearson Correlation	,896**	1	,756**	,881**	,785**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,001	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X1_3	Pearson Correlation	,791**	,756**	1	,756**	,672**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,001	,006	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X1_4	Pearson Correlation	,747**	,881**	,756**	1	,900**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X1_5	Pearson Correlation	,676**	,785**	,672**	,900**	1	,902**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,006	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15
PENGALAMAN_KERJA_X 1	Pearson Correlation	,891**	,952**	,849**	,952**	,902**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

Hasil Angket Uji Validitas Dan Uji Relibilitas Tingkat Pendidikan (X2)

Angket Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2

TINGKAT PENDIDIKAN (X2)						
NO	1	2	3	4	5	total_skor
1	5	4	5	4	5	23
2	4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	5	24
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	4	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	5	21
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	4	4	3	17
14	3	3	3	3	2	14
15	3	4	3	3	4	17

Reliability

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\valid dan reliabell;1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	5

Uji Validitas Dan Uji Relibilitas Tingkat Pendidikan (X2)

Correlations

[DataSet1] E:\skripsi_eka_baru\skripsi\Data\baru\valid dan reliabel;1.sav

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TINGKAT_PENDIDIKAN_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,836**	,951**	,684**	,732**	,952**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X2_2	Pearson Correlation	,836**	1	,760**	,631**	,693**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,012	,004	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X2_3	Pearson Correlation	,951**	,760**	1	,764**	,661**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,001	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X2_4	Pearson Correlation	,684**	,631**	,764**	1	,541**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,005	,012	,001		,037	,000
	N	15	15	15	15	15	15
X2_5	Pearson Correlation	,732**	,693**	,661**	,541**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,007	,037		,000
	N	15	15	15	15	15	15
TINGKAT_PENDIDIKAN_X2	Pearson Correlation	,952**	,883**	,932**	,802**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

Angket Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y

PENGEMBANGAN KARIR (Y)						
NO	1	2	3	4	5	total_sekor
1	5	5	5	5	4	24
2	4	5	5	4	5	23
3	5	5	5	4	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	4	19
11	3	3	3	3	3	15
12	4	3	3	4	3	17
13	3	3	3	3	4	16
14	3	3	3	4	4	17
15	3	3	3	3	3	15

Reliability

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\valid dan reliabell;1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	5

Uji Validitas Dan Uji Relibilitas Pengembangan Karir (Y)

Correlations

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\valid dan reliabell;1.sav

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	PENGEMBANGAN_KARIR_Y
Y_1	Pearson Correlation	1	,874**	,874**	,795**	,471	,903**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,077	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y_2	Pearson Correlation	,874**	1	1,000**	,783**	,733**	,983**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y_3	Pearson Correlation	,874**	1,000**	1	,783**	,733**	,983**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y_4	Pearson Correlation	,795**	,783**	,783**	1	,471	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,077	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Y_5	Pearson Correlation	,471	,733**	,733**	,471	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,077	,002	,002	,077		,001
	N	15	15	15	15	15	15
PENGEMBANGAN_KARIR_Y	Pearson Correlation	,903**	,983**	,983**	,859**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

Tabulasi Angket 60 Responden Variabel X1

PENGALAMAN KERJA (X1)						
NO	1	2	3	4	5	total skor
1	5	4	5	4	4	22
2	4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	4	5	24
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	4	4	22
9	5	5	4	4	5	23
10	4	4	5	5	5	23
11	5	4	4	4	5	22
12	4	5	5	4	4	22
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	4	5	23
15	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	5	5	22
17	4	5	5	4	4	22
18	5	4	5	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	4	4	4	21
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	4	5	22
25	4	4	5	5	4	22
26	4	4	5	4	4	21
27	4	5	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	5	4	23
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	5	4	4	23
32	5	5	4	4	4	22
33	4	4	4	5	4	21
34	4	4	4	4	5	21
35	4	5	5	5	4	22
36	4	4	4	4	4	20

37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	5	24
40	5	5	4	4	5	23
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	5	5	23
44	4	4	4	4	5	21
45	4	5	4	5	5	23
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	5	5	24
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	3	3	18
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	3	3	3	3	3	15
55	3	3	4	4	4	18
56	3	3	3	3	4	16
57	3	3	3	3	3	15
58	3	4	4	4	4	19
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	3	3	15

Tabulasi Angket 60 Responden Variabel X2

TINGKAT PENDIDIKAN (X2)						
NO	1	2	3	4	5	total skor
1	4	4	5	4	5	22
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	5	4	5	22
4	5	4	5	4	4	22
5	5	4	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	5	21
8	4	5	4	5	4	22
9	4	4	5	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	5	4	22
14	4	5	4	4	5	22
15	5	4	5	5	5	24
16	4	4	5	4	5	22
17	5	5	4	4	4	22
18	5	4	5	5	5	24
19	5	4	5	4	4	22
20	4	4	4	4	5	21
21	5	4	5	4	4	22
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	5	5	5	23
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	4	4	4	4	5	21
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	3	5	20
30	4	5	4	3	5	21
31	5	4	5	4	5	23
32	4	4	4	5	5	22
33	4	4	4	4	5	21
34	3	4	3	3	5	18
35	4	5	4	4	3	20
36	5	5	5	5	5	25

37	5	4	4	5	5	23
38	4	4	4	3	3	18
39	5	4	4	5	4	22
40	5	5	4	4	5	23
41	5	4	5	4	5	23
42	4	4	4	4	5	21
43	5	5	5	4	5	24
44	5	5	5	4	5	24
45	5	5	5	4	5	24
46	4	4	4	4	5	21
47	5	4	5	4	5	23
48	5	5	5	5	4	24
49	4	4	4	4	5	21
50	4	4	4	4	5	21
51	4	4	4	4	4	20
52	3	3	3	2	3	14
53	3	3	4	4	3	17
54	3	3	3	3	2	14
55	4	4	4	4	4	20
56	4	3	4	3	4	18
57	3	3	3	4	3	16
58	4	3	3	3	3	16
59	3	3	3	4	3	16
60	3	3	3	3	3	15

Tabulasi Angket 60 Responden Variabel Y

PENGEMBANGAN KARIR (Y)						
NO	1	2	3	4	5	total skor
1	5	4	5	5	4	23
2	5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	4	23
6	5	5	4	4	5	23
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	5	3	5	4	21
10	5	5	5	4	5	24
11	4	5	4	4	4	22
12	4	4	5	4	4	21
13	5	5	5	4	5	24
14	4	5	5	4	4	22
15	5	4	5	5	5	24
16	5	5	5	4	4	23
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	5	4	22
19	5	4	4	4	4	21
20	5	5	5	4	4	23
21	5	5	5	5	4	24
22	4	4	4	4	5	21
23	5	5	5	4	5	24
24	4	5	5	5	4	23
25	5	4	5	5	4	23
26	5	5	5	4	5	24
27	4	3	5	5	5	22
28	5	3	5	3	5	21
29	5	4	5	5	5	24
30	4	5	5	5	5	24
31	4	4	5	4	4	21
32	4	3	5	4	3	19
33	5	4	3	5	5	22
34	4	5	5	5	5	24
35	5	4	5	5	5	24

36	5	5	3	5	4	22
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	4	5	24
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	5	5	5	24
41	5	5	5	5	4	24
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	4	5	24
44	4	5	5	5	5	24
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	4	24
47	5	5	5	5	4	24
48	5	5	5	5	4	24
49	5	4	4	4	4	20
50	4	4	4	3	4	19
51	4	3	3	3	3	15
52	3	3	3	4	3	17
53	3	3	3	3	4	16
54	3	3	3	4	4	17
55	3	3	3	3	3	15
56	3	4	3	3	3	16
57	4	4	4	3	3	18
58	4	4	4	4	3	19
59	3	3	3	2	2	13
60	3	3	3	3	3	15

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	15,0	15,0	15,0
4	34	56,7	56,7	71,7
5	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	13,3	13,3	13,3
4	31	51,7	51,7	65,0
5	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1_3

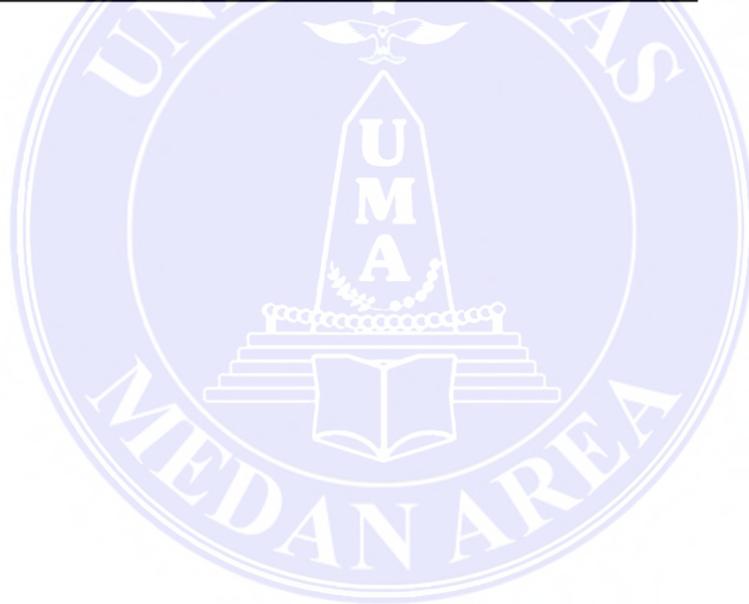
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11,7	11,7	11,7
4	36	60,0	60,0	71,7
5	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,3	13,3	13,3
	4	36	60,0	60,0	73,3
	5	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11,7	11,7	11,7
	4	34	56,7	56,7	68,3
	5	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



Frequencies

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\Untitled1.sav

Frequency Table

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11,7	11,7	11,7
4	31	51,7	51,7	63,3
5	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	13,3	13,3	13,3
4	35	58,3	58,3	71,7
5	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11,7	11,7	11,7
4	29	48,3	48,3	60,0
5	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	8	13,3	13,3	15,0
4	34	56,7	56,7	71,7
5	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	8	13,3	13,3	15,0
4	15	25,0	25,0	40,0
5	36	60,0	60,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Frequencies

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\Untitled1.sav

Frequency Table

Y_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11,7	11,7	11,7
4	23	38,3	38,3	50,0
5	30	50,0	50,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	16,7	16,7	16,7
4	22	36,7	36,7	53,3
5	28	46,7	46,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	18,3	18,3	18,3
4	12	20,0	20,0	38,3
5	37	61,7	61,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y_4

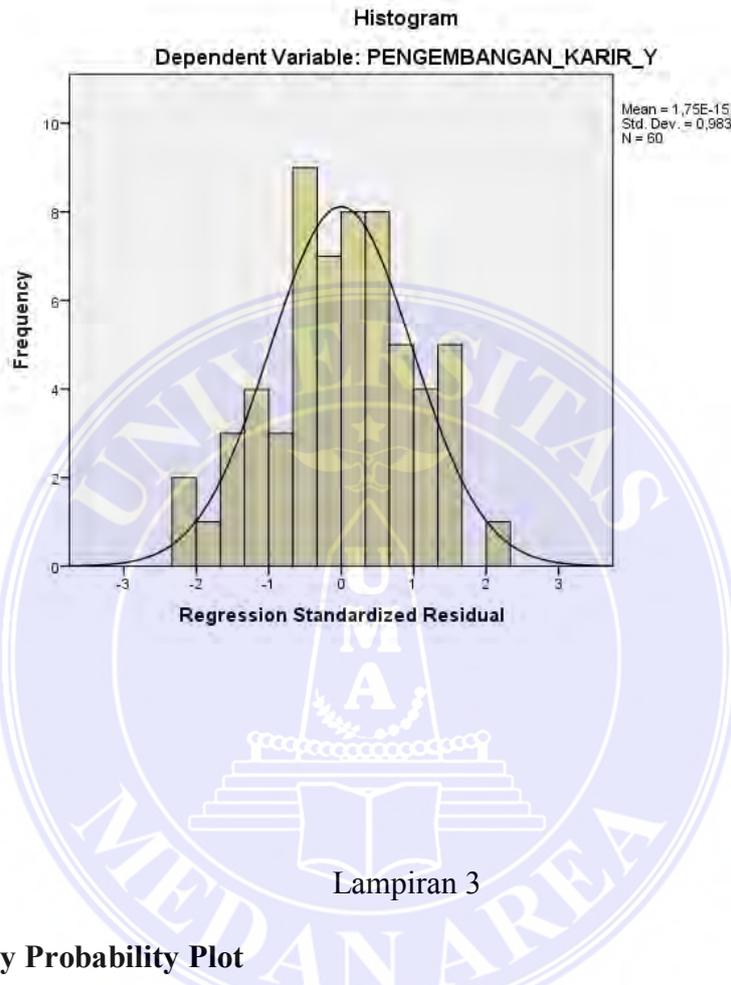
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	8	13,3	13,3	15,0
4	25	41,7	41,7	56,7
5	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y_5

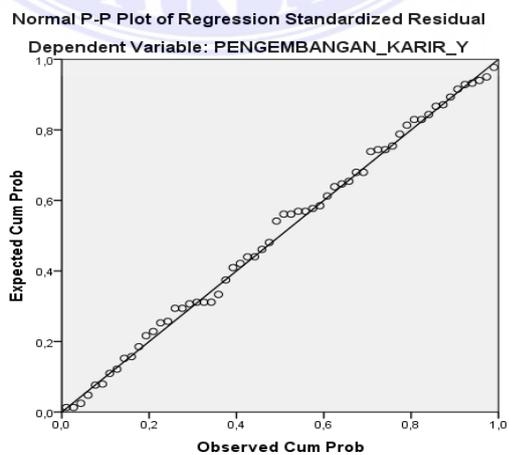
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	8	13,3	13,3	15,0
4	26	43,3	43,3	58,3
5	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 2

Uji Asumsi Klasik Histogram



Normality Probability Plot



Lampiran 4

Uji Kolmogrov Smirnov

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_2
  /MISSING ANALYSIS.
  
```

NPar Tests

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\Untitled1.sav

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,83796455
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,041
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,481
Asymp. Sig. (2-tailed)		,975

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

Lampiran 5

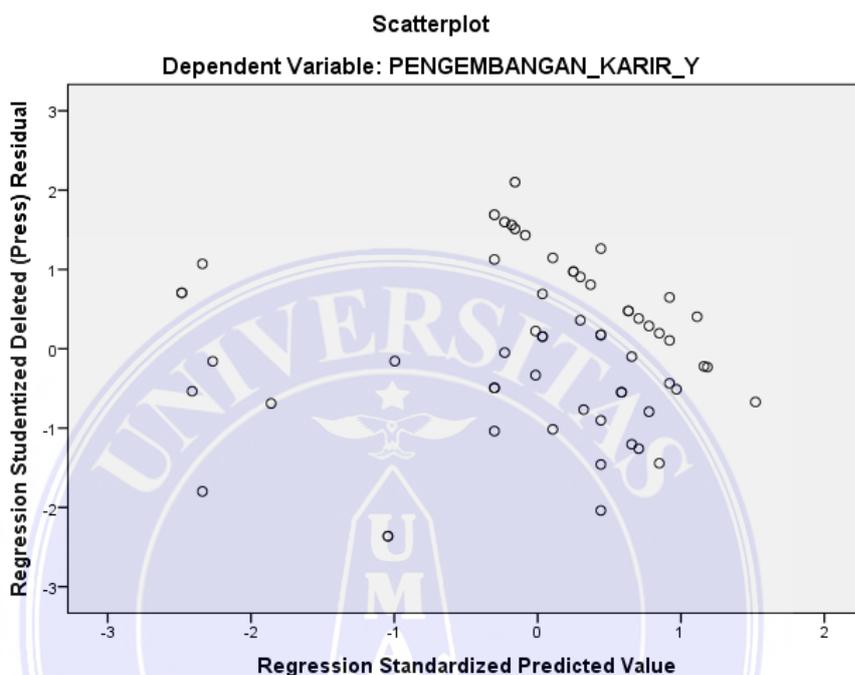
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,521	2,147		,709	,481		
PENGALAMAN_KERJA_X1	,792	,123	,680	6,429	,000	,591	1,691
TINGKAT_PENDIDIKAN_X2	,170	,115	,156	1,470	,002	,591	1,691

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN_KARIR_Y

Lampiran 6

Uji Heterodekastisitas
Grafik Scatterplot



Lampiran 7

Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,782	1,105		1,612	,113
	PENGALAMAN_KERJA_X1	-,100	,148	-,265	-,676	,502
	TINGKAT_PENDIDIKAN_X2	,087	,152	,223	,569	,572

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8

Uji Hipotesis
Koefisien Determinasi (R^2)

Regression

[DataSet1] E:\skripsi eka baru\skripsi\Data\baru\Untitled1.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TINGKAT_PENDIDIKAN_X2 PENGALAMAN_KERJA_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN_KARIR_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,609	1,870

a. Predictors: (Constant), TINGKAT_PENDIDIKAN_X2, PENGALAMAN_KERJA_X1

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN_KARIR_Y

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,625	2	164,312	46,991	,000 ^b
	Residual	199,309	57	3,497		
	Total	527,933	59			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN_KARIR_Y

b. Predictors: (Constant), TINGKAT_PENDIDIKAN_X2, PENGALAMAN_KERJA_X1

UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,521	2,147		,709	,481
	PENGALAMAN_KERJA_X1	,792	,123	,680	6,429	,000
	TINGKAT_PENDIDIKAN_X2	,170	,115	,156	1,470	,147

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN_KARIR_Y

