

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
TINGKAT II KOTA SUBULUSSALAM
ACEH**

SKRIPSI

Oleh :

**SALMIDA
N.P.M : 14 832 0012**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh

•• Nama Mahasiswa: SALMIDA

No. Stambuk : 14 832 0012

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Patar Marbun, M.Si

H. Syahriandy, SE, M.Si

Mengetahui :

Ketua Program Studi

Dekan

Adelina Lubis, SE, M.Si

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh”. Jenis penelitian ini adalah hasiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh sebanyak 175 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengembangan karir sebesar 13.939 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pada variabel pengalaman kerja sebesar 3.220 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 327.576 > 3.17 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan pengembangan karir dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,870. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 87%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 80,4% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan pengalaman kerja. Sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine "What is Career Development and Working Experience on Employee Productivity at the Level II Secretariat of Sub-Aceh Municipality". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study is all employees At the Secretariat of the Level II Region of Subussalam Aceh as many as 175 employees. And by using the slovin formula technique, then the number of samples in this study as much as 64 respondents taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on career development variation of 13.939 greater than t table of 1667 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the career development variables have a positive and significant effect on work productivity variables. At work experience variable equal to 3,220 bigger than t table equal to 1,667 with probability t that is sig 0,000 smaller than limit of significance equal to 0,05, hence variable work experience partially have positive and significant influence to work productivity variable. Based on F test result, it is obtained Fcount value of 327.576 > 3.17 with sig 0,000 < α 0,05, showing career development and work experience simultaneously have a positive and significant effect on work productivity variable. R Square value obtained is 0.870. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 87%. This figure shows that 80.4% of work productivity (dependent variable) can be explained by career development and work experience. The rest of 19.6,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Career Development, Work Experience, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah yang maha kuasa karena atas berkat dan rahmatnya yang telah diberikan penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah tingkat II kota subulussalam Aceh" sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 di program studi Manajemen Fakultas ekonomi universitas medan area.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak dan sebagai rasa syukur penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1.Ucapan terima kasih yang tidak ternilai penulis ucapkan kepada Ayahanda Salmudin sijabat dan Ibunda Fajarni br munte yang telah memberikan doa restu kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini serta adinda suhandra sijabat dan suriadi sijabat yang selalu member motivasi dan inspirasi sehingga penulis dapat mneyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2.Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area

3.Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4.Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

5.Bapak Drs patar marbun M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan

kesabaran membimbing dan memberikan masukan masukan yang berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak H. Syahriandy, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan member masukan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini

7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh unsur staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

8. Bapak Pimpinan, staf dan karyawan di Kantor sekretariat daerah tingkat II kota subulussalam aceh atas semua kesempatan yang diberikan bagi penulis untuk melakukan penelitian sebagai bahan penyusunan skripsi ini.

9. penulis mengucapkan terima kasih kepada terkasih Mariadi chaniago yang selalu memberikan semangat dan dukungan.



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	5
2.1. Uraian Teoritis.....	5
2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir	5
2.1.2. Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir	7
2.1.3. Indikator Pengembangan Karir	8
2.1.4. Pengertian Pengalaman Kerja	9
2.1.5. Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja ...	11
2.1.6. Manfaat Pengalaman Kerja	12
2.1.7. Indikator Pengalaman Kerja.....	13
2.1.8. Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
2.1.9. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja..	15
2.1.10. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja.....	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Kerangka Konseptual	19
2.4. Hipotesis	20
BAB III. METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	22
3.1.1. Jenis Penelitian	22
3.1.2. Lokasi Penelitian	21
3.1.3. Waktu Penelitian.....	21

3.2.	Populasi dan Sampel	22
3.2.1.	Populasi.....	22
3.2.2.	Sampel	22
3.3.	Defenisi Operasional	23
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6.	Teknik Analisis Data	25
3.6.1.	Uji Validitas dan Realibilitas	25
3.6.2.	Uji Statistik.....	26
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik	27
3.6.4.	Uji Hipotesis.....	28
3.6.5.	Koefisien Determinasi	29

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	30
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.2.	Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara	31
4.1.3.	Penyajian Data Responden.....	31
4.1.4.	Penyajian Data Angket Responden	33
4.2.	Pembahasan	
4.2.1.	Uji Validitas dan Reabilitas	40
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik	43
4.2.3.	Uji Statistik.....	48
4.2.4.	Uji Hipotesis.....	44
4.2.5.	Koefisien Determinasi	51
4.2.6.	Pembahasan Hasil Penelitian	52

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1.	Kesimpulan	58
5.2.	Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

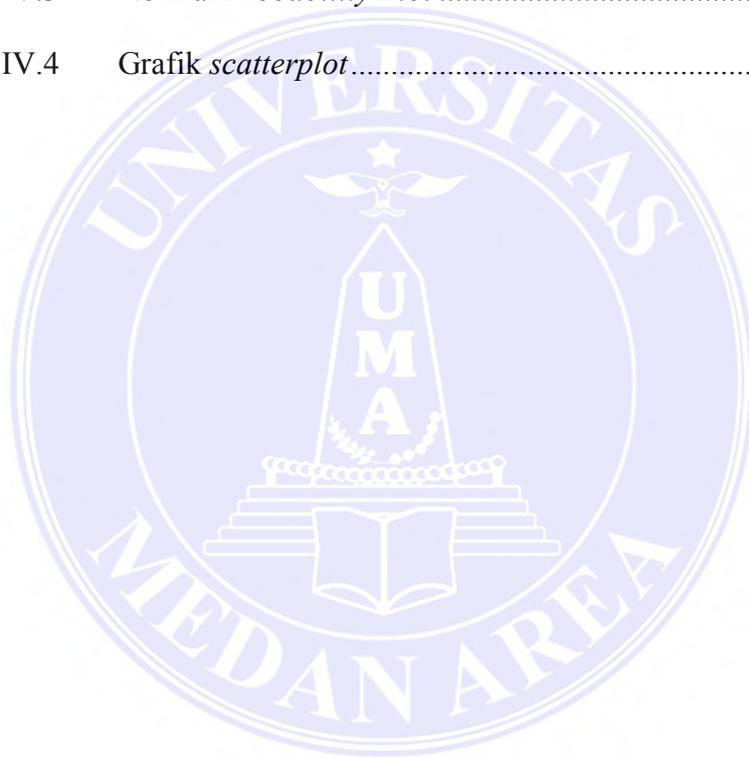
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	21
Tabel III.2	Operasional variabel.....	23
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	32
Tabel IV.2	Usia Responden.....	32
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Pengembangan Karir (X1).....	34
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	36
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Produktifitas Kerja (Y).....	38
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas.....	41
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	43
Tabel IV.8	Uji Multikononlinearitas.....	46
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda.....	48
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	49
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	19
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	31
Gambar IV.2	Histogram.....	44
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	45
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kapasitas produktivitas karyawan adalah dengan menghubungkan pengembangan karir dan pengalaman kerja.

Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Selain pengembangan karir, masalah pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu dan wawancara pada Sekretariat Daerah Kota Subussalam kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan. terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penelitian pendahulu yang dilakukan ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1.1.1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh.
- 1.1.2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh.
- 1.1.3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.1.1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh.
- 1.1.2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh.

- 1.1.3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1.4.1. Bagi Penulis, menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai
- 1.4.2. Bagi Sekretariat Tingkat II Kota Subulussalam Aceh, Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai
- 1.4.3. Bagi Pihak Lain, Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu – itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut Henry Simamora (2012:273) “Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

Menurut R.Wayne Monday (2011:243) „Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan“.

Menurut Edwin B. Fllipo (2011:243) „“Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah–pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang”.

Dari ketiga pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:77) “Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi”.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:98) “Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension”.

Menurut Veithzal Rivai (2011:316) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengertian diatas dapat dilihat pula ada beberapa makna yang ada didalamnya. Yaitu seperti, kualifikasi, hubungan yang saling melengkapi antara yang satu dengan yang lain, berkarya dan kemampuan individu, factor – factor itulah yang menentukan karir seseorang apakah akan menurun atau terus meningkat sehingga untuk mencapai hal itu dibutuhkanlah karir dari seorang pegawai.

2.1.2. Faktor-yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah :

a. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja

b. Pengalaman.

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

c. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang

berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

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 ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

e. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan

2.1.3. 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 memomosisikan 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

2.1.4. 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) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012). Purnamasari (2011) dalam Asih (2012) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

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 panjamng 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.

2.1.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak Ahmad, 2008:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja . Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko(2009:53) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- b. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan . Keterampilan dan kemampuan tehnik , untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009)

2.1.6. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau

permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk (Handok 2009:60).

2.1.7. 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.

2.1.8. Pengertian Produktivitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Hasibuan (2009:125)“Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini”. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009).

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009) Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas

masukannya selama periode tersebut. Selanjutnya menurut Sinungan (2009) menjelaskan mengenai produktivitas sebagai berikut:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.

Sedangkan Moelyono (2008:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

2.1.9. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2009:94) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan hasil mutu pekerjaan. Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.
- c. Pemberdayaan sumber daya manusia. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat untuk : (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar,

memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan dan berbagai kebutuhan yang beraneka ragam; (b) manusia memiliki hak-hak asasi dan tidak ada manusia lain (manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut; (c) penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi.

- d. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. Kondisi fisik tempat yang menyenangkan memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan produktivitas kerja.
- e. Umpan balik. Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi.

2.1.10. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

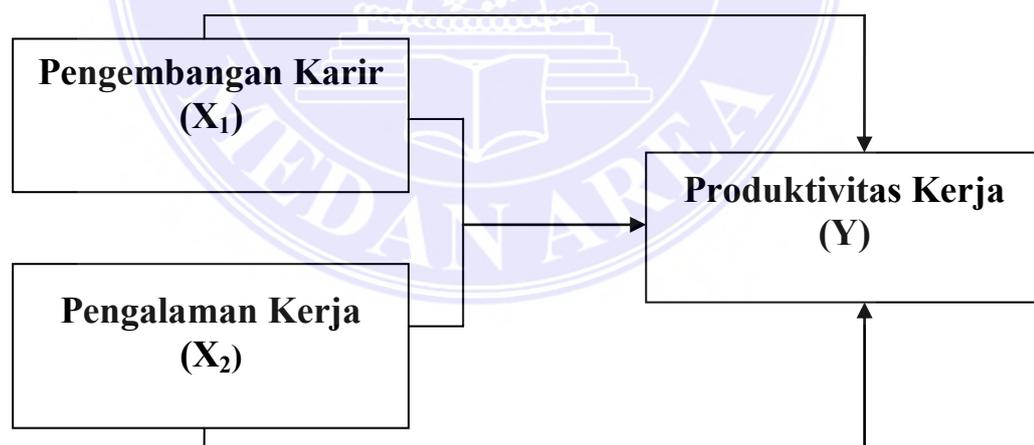
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Juwita	2016	Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu
2.	Isnaniyah Lailah	2014	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada tenaga kerja langsung bagian sortasi (Sortir) di PT. Mangli Djaja Raja Kabupaten Jember)	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada tenaga kerja langsung bagian sortasi (Sortir) di PT. Mangli Djaja Raja Kabupaten Jember)
3	Gian F. Kaseg Greis, M. Sendow, Dan Hendra N. Tawas er	2017	Pengaruh Pengembangan karir, Pengalaman Kerja, dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor cabang Manado	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengembangan karir, Pengalaman Kerja, dan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor cabang Manado

Sumber: Jurnal dan Skripsi Ekonomi dan Bisnis

2.3. 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 pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2. Kerangka Konseptual
Sumber: (Sugiyono, 2012)

2.4. 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”.

- 2.4.1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh.
- 2.4.2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh.
- 2.4.3. Pengembangan karir dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini menjelaskan “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap produktivitas Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Kantor Sekretariat Tingkat II Kota Subulussalam Aceh yang beralamat Tangga Besi, Simpang Kiri, Subulussalam City, Aceh 24782.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan januari sampai juni 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

**Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2018					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	juni
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Subussalam yang berjumlah 175 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012) Dari jumlah populasi 175 orang untuk pengambilan sampel digunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0.1)^2}$$

$$= 64 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka sampel ditetapkan sebanyak 64 orang responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih yang mewakili dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Subussalam.

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel III.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Pengembangan Karir (X ₁)	pengembangan karir adalah kegiatan kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya	a. Prestasi Kerja b. Exposure c. Kesempatan Organisasional d. Mentor dan Sponsor e. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh f. Dukungan Manajemen	<i>Likert's</i>
Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman kerja adalah apayang dapatditunjukan mengenaikeahlian suatupekerjaandalamsuat ubidang tertentuataumasakerja.La manyaseseorang bekerjapadabidang tertentuberkaitandenganu	a. Lamawaktu/masa kerja b. Tingkatpengetahuan c. keterampilan yangdimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan	<i>Likert's</i>

	sia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan anhal tersebut adabeberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	peralatan	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu 	<i>Likert's</i>

Sumber: Sinungan (2007), Marwansyah (2012), Foster (2007)

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2013) "Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya". Dalam penelitian ini data yang peroleh adalah kuesioner kepada pegawai.

3.4.2. Sumber data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013) "Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain)", dalam hal ini peneliti mendapatkan data dari pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Subussalam.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- 3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang diperlukan
- 3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Subussalam.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Teknik analisis data lainnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Statistik

Untuk menganalisis data digunakan uji statistik dengan menggunakan model regresi linear berganda yaitu analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Produktivitas Kerja
X ₁	= Pengembangan Karir
X ₂	= Pengalaman Kerja
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

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.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkatkepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

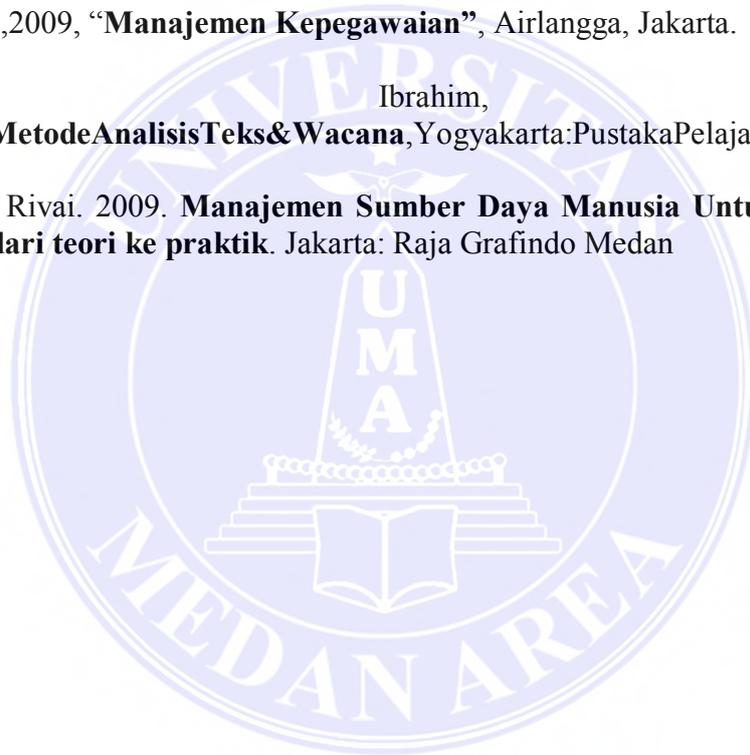
D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Djauzak. 2008. **“Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa”**. Balai Pustaka: Jakarta.
- Deden, Sutisna. 2011. **Manajemen Sumber daya Manusia, edisi Kedua**. Bandung: BP USB
- Foster, Kenneth R. 2007. *Biomedical Applications and Health Effects of Nonionizing Electromagnet Fields*. *University of Pennsylvania*. United State
- Gian F, dkk. 2017. **Pengaruh Pengembangan karir, Pengalaman Kerja, dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor cabang Manado**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Handoko. T, Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi II Cetakan ke empat belas, Yogyakarta: BPFEE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juwita. 2016. **Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing**. Jakarta
- Lailah, Isnaniyah. 2014. **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada tenaga kerja langsung bagian sortasi (Sortir) di PT. Mangli Djaja Raja Kabupaten Jember)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moelyono. 2008. **Manajemen administrasi dan organisasi**. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group
- Moekijat . 2008. **Manajemen Personalia. Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFEE
- Sedarmayati. 2007. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung

- Siagian, Sondang. 2006. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta: Bumi aksara
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen sumber Manusia, Edisi 2**. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. **Produktivitas apa dan bagaimana**, cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Bedjo 2000, "**Manajemen Tenaga Kerja**", Sinar Baru, Bandung
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sutjiono,2009, "**Manajemen Kepegawaian**", Airlangga, Jakarta.
- Syukur Ibrahim, 2009, **Metode Analisis Teks & Wacana**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Veithal, Rivai. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Medan



KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH TINGKAT II KOTA SUBULUSSALAM ACEH

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. SLTA b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) 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 BEBAS PENGALAMAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
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					
3	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
5	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain					
6.	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan					
7.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh dengan baik.					
8.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subussalam Aceh.					

2. VARIABEL TERIKAT PENGEMBANGAN KARIR (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Prestasi kerja karyawan menjadi kesempatan dalam pengembangan karir karyawan					
2.	Dengan prestasi kerja yang memuaskan karyawan akan lebih cepat mendapatkan pengembangan karir					
3	Kesempatan untuk berkarir terbuka bagi semua karyawan					
4	Pekerjaan yang dilakukan karyawan berdasarkan kemampuan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain					
5	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan membuka kesempatan karyawan dalam berkarir					
6	Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan					
7	Karyawan akan bisa mengembangkan karir melalui sponsor yang diberikan perusahaan					
8	Atasan berhak merekomendasikan karyawan yang berhak untuk dipromosikan					
9	Peluang untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan terbuka untuk seluruh karyawan					
10	Tingkat kemampuan karyawan diukur melalui dengan lamanya masa bekerja					
11	Karyawan mempunyai akses yang bagus untuk mengembangkan karir diperusahaan ini					
12	Atasan membantu semua karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir					

3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan saya.					
2	Tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan baik dalam menghasilkan suatu hasil pekerjaan					
3	Hasil pekerjaan yang saya cepat saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Hasil kerja yang diperoleh karyawan merupakan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.					
5	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena pimpinan selalu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan					
6	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
7	Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bekerja.					
8	Saya diberikan keluwesan dalam hal kreativitas dalam bekerja.					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
10	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan					

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

Variabel Pengembangan Karir (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35

40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	4	4	5	4	35
47	5	4	5	5	5	4	4	4	36
48	4	5	5	4	4	4	4	5	35
49	4	4	5	4	4	5	5	4	35
50	3	5	5	4	4	4	3	3	31
51	5	5	5	4	4	5	4	5	37
52	4	4	4	5	4	4	5	4	34
53	4	3	3	4	4	3	4	3	28
54	5	4	5	5	5	4	4	4	36
55	3	3	3	4	4	4	3	3	27
56	4	4	5	5	4	4	4	4	34
57	5	5	4	5	4	5	5	5	38
58	5	5	4	5	4	5	5	5	38
59	5	4	4	5	4	4	4	4	34
60	3	5	5	4	4	5	5	5	36
61	5	4	4	5	5	4	3	4	34
62	3	4	4	4	5	3	4	4	31
63	5	5	5	5	4	4	5	5	38
64	5	3	4	5	4	4	5	3	33

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	57
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	50
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	48
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	45
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	49
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	52
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	49
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	54
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	3	4	41
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	54
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	45
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	49
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	2	47
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	51
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	50
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	51
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	51
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	51
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	47
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	44
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	48
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	55
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	52
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	53
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	57
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	54
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	50
37	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	50

38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	58
39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	51
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	50
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	57
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	50
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	48
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	45
46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	49
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
48	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	49
49	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	52
50	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	49
51	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	54
52	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
53	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	43
54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	58
55	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	45
56	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
57	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53
58	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53
59	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
60	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	48
61	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	57
62	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	50
63	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
64	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	48

Variabel Produktifitas Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	42
5	5	4	2	4	2	4	5	4	4	4	38
6	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
8	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
10	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	42
11	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
13	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
15	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
17	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
18	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
19	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
20	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
23	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	41
24	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
25	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	43
26	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
27	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	45
31	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
32	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
33	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
34	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
35	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
36	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
37	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	43

38	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
39	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
40	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
41	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
42	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	38
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
44	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	42
45	5	4	2	4	2	4	5	4	4	4	38
46	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
47	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
48	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
49	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
50	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	42
51	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
52	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
53	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
54	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	45
55	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
56	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
57	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
58	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
59	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
60	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	43
61	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
62	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	38
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
64	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	42

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	12	18.8	18.8	21.9
	4	14	21.9	21.9	43.8
	5	36	56.3	56.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.1	14.1	14.1
	4	34	53.1	53.1	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.3	6.3	6.3
	4	35	54.7	54.7	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	37.5	37.5	37.5
	5	40	62.5	62.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	73.4	73.4	73.4
	5	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	43	67.2	67.2	76.6
	5	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.9	10.9	10.9
	4	29	45.3	45.3	56.3
	5	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15.6	15.6	15.6
	4	34	53.1	53.1	68.8
	5	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	12	18.8	18.8	21.9
	4	28	43.8	43.8	65.6
	5	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	2	3.1	3.1	4.7
	4	44	68.8	68.8	73.4
	5	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	3	4	6.3	6.3	7.8
	4	35	54.7	54.7	62.5
	5	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.3	6.3	6.3
	3	10	15.6	15.6	21.9
	4	15	23.4	23.4	45.3
	5	35	54.7	54.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	26	40.6	40.6	43.8
	5	36	56.3	56.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	37.5	37.5	37.5
	5	40	62.5	62.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12.5	12.5	12.5
	4	31	48.4	48.4	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	20.3	20.3	20.3
	4	29	45.3	45.3	65.6
	5	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	47	73.4	73.4	73.4
	5	17	26.6	26.6	100.0
Total		64	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	43	67.2	67.2	76.6
	5	15	23.4	23.4	100.0
Total		64	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	12	18.8	18.8	21.9
	4	15	23.4	23.4	45.3
	5	35	54.7	54.7	100.0
Total		64	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.1	14.1	14.1
	4	34	53.1	53.1	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
Total		64	100.0	100.0	

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.3	6.3	6.3
	4	35	54.7	54.7	60.9

5	25	39.1	39.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	24	37.5	37.5	39.1
	5	39	60.9	60.9	100.0
Total		64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	11	17.2	17.2	20.3
	4	15	23.4	23.4	43.8
	5	36	56.3	56.3	100.0
Total		64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.1	14.1	14.1
	4	34	53.1	53.1	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	12	18.8	18.8	21.9
	4	14	21.9	21.9	43.8
	5	36	56.3	56.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.1	14.1	14.1
	4	34	53.1	53.1	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.3	6.3	6.3
	4	35	54.7	54.7	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	37.5	37.5	37.5
	5	40	62.5	62.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	73.4	73.4	73.4
	5	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	43	67.2	67.2	76.6
	5	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	43.30	3.504	64
Pengembangan Karir	34.34	2.656	64
Pengalaman Kerja	51.22	3.930	64

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.912	1.039

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.487	2	353.743	327.576	.000 ^a
	Residual	65.873	61	1.080		
	Total	773.359	63			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.158	1.851		-1.706	.093		
	Pengembangan Karir	.956	.069	.725	13.939	.000	.517	1.936
	Pengalaman Kerja	.266	.046	.298	5.739	.000	.517	1.936

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Charts

