

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Oleh

**ALTINA FERNINDA
1512110477**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan Manajemen



Oleh

**ALTINA FERNINDA
1512110477**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (Skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019



Altina Ferninda

NPM. 1512110477

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
PRESTASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: ALTINA FERNINDA

No. Pokok Mahasiswa : **1512110477**

Jurusan

: Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 11 Maret 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.
NIK.11310809

Menyetujui,

Ketua Program Studi


Aswin, S.E. M.M.
NIK. 10190605


HALAMAN PENGASAHAN

Pada tanggal 11 Maret Ruang G.1.2 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDAR LAMPUNG**

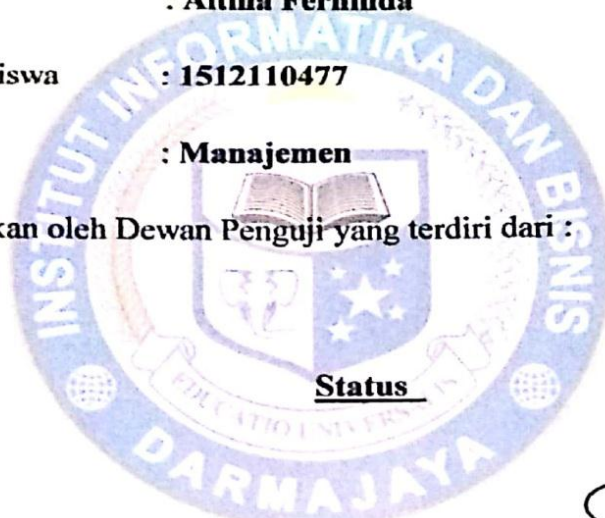
Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Altina Ferninda**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110477**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :



Nama

Status

Tanda Tangan

1. **M. Rafiq, S.E., M.Si**

Penguji 1

2. **Betty Magdalena Spd. MM**

Penguji 2

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.

NIK 14580718

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sukadadi pada tanggal 23 Februari 1998, sebagai anak Pertama dari 2 bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Bapak Albahar Winarno dan Ibu Supriyatin

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di Dharma Wanita Sukadadi pada tahun 2003, kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri 2 Sukadadi lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Gedong Tataan lulus pada tahun 2012 dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMA AL-Husna Bandar Lampung lulus pada tahun 2015

Dan pada tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya, Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Caringin Asri Kecamatan Way Ratai, Kabupaten Pesawaran Lampung, pada tahun 2018

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah hirobil alamin yaAllah.....Sujud syukur ku persembahkan untukmu atas segala karunia, dan nikmat yang telah engkau berikan kepada hamba Mu, atas izin Mu segala ujian, cobaan, rintangan, dan kesulitan dapat kulalui dengan tuntunan jalanMu ya Allah, sehingga dapat ku persembahkan karya ku ini untuk :

Orangtua khususnya Mama tercinta yang luar biasa kuatnya dapat menjadikanku seperti ini. Yang tak henti- hentinya mendoakanku dibalik sujudnya dan selalu memberiku dukungan baik moril maupun materil dengan segala pengorbananan yang begitu tulus dan ikhlas.Aku tahu dibalik keluh kesahku engkau menyimpan berjuta harapan untuk kebahagiaanku. Buat Nenek dan Kakek. Terkhusus buat Nenek yang telah mengasuh,mendidik dan membesarkanku hingga sekarang ini. Yang tak kenal lelah mendoakanku memberi ku semangat dan dukungan agar menjadi orang sukses dan menjadi kebanggaan semua orang. adikku dan keluarga besarku terimakasih atas semua dukungan mu, semua nasehat yang sudah kalian berikan kepada ku membuat ku lebih dewasa dan mengerti akan arti hidup ini.

Pembimbingku Ibu Anggalia Wibasuri S.Kom., M.M. yang saya hormati. Untuk Anil Hakim Mukti Andama Chaniago S.M terima kasih sudah memberi support atau dukungannya selama ini, dan buat para sahabatku GirlSquad (Mega Amelia Sumirat, Mida Lestari, Septi Wulandari, Siti Setiawati, Tri Setiani, Veronica Erviana), dan teman-teman semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat Serta teman-teman sepembimbing , seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2015 yang selalu memotivasi, memberi doa, dukungan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi.

Almamaterku IIB Darmajaya

MOTTO

Saya tidak bisa mengubah arah angin, namun saya bisa menyesuaikan pelayaran saya untuk selalu menggapai tujuan saya (*Altina Ferninda*)

"Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh." (*Confusius*)

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDAR LAMPUNG**

OLEH :

ALTINA FERNINDA

ABSTRAK

Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung masih kurang baik hal ini di duga karena masih banyak pegawai yang belum memiliki Pengalaman, hal tersebut dilihat dari lama masa kerja pegawai yang dilalui belum memiliki banyak pengalaman sehingga belum menguasai bidang tugasnya, tingkat rutinitas atau pengalaman yang dimiliki pegawai belum memiliki banyak pengalaman kerja yang dilalui sehingga pegawai belum dapat melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain kurangnya Pengalaman Kerja, Prestasi kerja yang di peroleh pegawai pada dinas lingkungan hidup masih belum bernilai baik, hal tersebut dilihat dari mutu kerja pegawai yang belum baik dalam melakukan tugas-tugas dan pekerjaannya, kualitas kerja pegawai yang belum baik dalam menyelesaikan tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan, dan sikap tanggung jawab pegawai terhadap rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai, Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai dan Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung yang berjumlah 67 Pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir, Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir dan secara bersama-sama Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Saran untuk penelitian ini adalah lebih meningkatkan lagi kemampuan yang ada dalam diri pegawai untuk dapat meningkatkan Pengembangan Karir Pegawai. Dan Perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan agar pegawai dapat dengan mudah mengembangkan karirnya.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai.

EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND ACHIEVEMENT ON CAREER DEVELOPMENT IN ENVIRONMENT AGENCY, BANDAR LAMPUNG

By

ALTINA FERNINDA

ABSTRACT

The problem statement of this research was that the career development of civil servants in the Environment Agency, Bandar Lampung was still not good. It occurred because there were still many employees who did not have experience. It was seen on the short length of work, the low level of work routine, the lack of understanding the task. In addition, the employee performance was also not good. It was seen on the low quality of carrying out the work and the low level of attitude and responsibility to the work. The objective of this research was (1) examining the effect of the work experience on the career development in the Environment Agency, Bandar Lampung, (2) examining the effect of the achievement on the career development in the Environment Agency, Bandar Lampung, and (3) examining the effect of the work experience and the achievement on the career development in the Environment Agency, Bandar Lampung. The population of this research was the 67 employees of the Environment Agency. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The result of this research showed that (1) the work experience had a significant effect on the career development; (2) the achievement had a significant effect on the career development; (3) the work experience and the achievement simultaneously had an effect on career development. The suggestion of this research was that the employees' skills had to be improved so that the career development also improved. Moreover, the fair career treatment, the superiors' direct concern, the promotion, and the level of satisfaction should be improved so that the employees can easily develop their careers.

Keywords: Work Experience, Achievement, Career Development



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRETASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDAR LAMPUNG** Skripsi merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung. Penelitian ini cakupannya luas karena perpaduan dari berbagai matakuliah yang telah ditempuh pada semester sebelumnya seperti Statistik Deskriptif, Statistika Inferens, Manajemen Sumber Daya Manusia, Metodologi Penelitian, Riset SDM, dan Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
3. Ibu Anggalia Wibasuri S.Kom, M.M., selaku pembimbing yang telah membimbing serta mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.
5. Almamater tercinta IIB Darmajaya.
6. Untuk orang tuaku, Mamaku dan keluarga besarku yang selalu mendoakanku
7. Teman-teman Manajemen angkatan 2015, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermamfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian – penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Ruang Lingkup Penelitian	7
1.3.1. Ruang Lingkup Subyek	7
1.3.2. Ruang Lingkup Obyek	7
1.3.3. Ruang Lingkup Tempat.....	7
1.3.4. Ruang Lingkup Waktu	7
1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan	8
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.5.1. Bagi Peneliti	8
1.5.2. Bagi Perusahaan	8
1.5.3. Bagi Institusi IIB Darmajaya.....	8
1.6. Sistematika Penulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Pengalaman Kerja	11
2.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja	11
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	12
2.1.3. Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja	12
2.1.4. Indikator-Indikator Pengalaman Kerja	13
2.2. Prestasi Kerja	15
2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	15
2.2.2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	16
2.2.3. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.....	16
2.2.4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	17
2.2.5. Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja	17
2.3. Pengembangan Karir	18
2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	18
2.3.2. Tahap-Tahap Pengembangan Karir	17
2.3.3. Manfaat Pengembangan Karir	19
2.3.4. Indikator-indikator Pengembangan Karir	20
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22
2.5. Kerangka Pemikiran	25
2.3. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	28
3.2. Sumber Data	28
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4. Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1. Populasi	31
3.4.2. Sampel	31
3.5. Variabel Penelitian.....	31
3.6. Definisi Operasional Variabel	33
3.7. Uji Persyaratan Instrumen	34
3.7.1. Uji Validitas	34
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.8. Uji Persyaratan Analisis Data	36
3.8.1. Uji Linieritas.....	36
3.9. Metode Analisis Data	36
3.9.1. Uji Regresi Linier Berganda	36
3.10. Pengujian Hipotesis	37
3.10.1. Uji t	37
3.10.2. Uji F	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	40
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden	43
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrument	47
4.2.1 Hasil Uji Validitas	47
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.3 Hasil Persyaratan Analisis Data	52
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	52
4.4 Hasil Uji Analisis Data	53
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	53
4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	54
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.5.1 Hasil Uji t	55
4.5.2 Hasil Uji F	57
4.6 Pembahasan	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	60
5.2 Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup tahun 2018.....	2
Tabel 1.2. Data Jenjang Karing PNS.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert.....	30
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	35
Tabel 4.1 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Frekuensi Pengalaman Kerja (X1)	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Prestasi Kerja (X2)	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Frekuensi Pengembangan Karir (Y).....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1).....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (X2).....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi.....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.16 Hasil Uji t	56
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	57

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Pikir	25
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencanaan dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi pegawai terhadap kehidupan kualitas kerja. Menurut Siagan (2011) dalam usaha untuk pencapaian tujuan pengembangan karir pegawai perlu didukung dengan prestasi kerja dan pengalaman kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi untuk mempermudah pegawai mengembangkan karirnya.

Salah satu organisasi yang melakukan pengembangan karir adalah Dinas Lingkungan Hidup yang merupakan salah satu dinas yang berada di Kota Bandar Lampung yang berlokasi di JL.Pulau Sebesi Sukarame Bandar Lampung. Dimana memiliki visi atau tujuan untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup daerah. Pengembangan karir pada dinas lingkungan hidup

sudah berjalan dengan baik, perlakuan yang adil dalam berkarir pun sudah diterapkan untuk mewujudkan kriteria promosi yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif dan diketahui secara luas dikalangan pegawai, para atasan pun telah memiliki keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing pegawai dengan memberikan kepedulian atau umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi, karena umpan balik itu merupakan langkah awal yang perlu diambil pegawai agar kemungkinan besar di promosikan, dan organisasi pun memberikan peluang yang besar kepada para pegawai untuk mengembangkan karirnya. Akan tetapi menurut hasil wawancara yang di dapat masih banyak pegawai yang tidak memiliki minat untuk dipromosikan atau mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi, karena pegawai tersebut sudah merasa puas dengan karir yang dimilikinya saat ini walaupun tidak mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi. Sehingga hal tersebut membuat pengembangan karir pada dinas lingkungan hidup terlihat belum berjalan dengan baik dimata organisasi lain.

Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup terbagi menjadi dua jenis status kepegawaian, yaitu pegawai dengan status PNS dan pegawai sebagai status honor. Status pegawai PNS memiliki keterikatan kerja dalam tenggang waktu yang cukup lama atau dalam waktu yang tidak ditentukan sehingga mengharuskan pegawai tersebut harus berkomitmen dan berkinerja dengan baik terhadap pekerjaannya. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung memiliki 203 pegawai dengan status PNS dengan masing-masing jabatan yang ditepatinya. Adapun data pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung
Tahun 2018- 2019

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Bidang Tata Lingkungan	8
4	Inventarisasi RPPLH Dan KLHS	15
5	Kajian Dampak Lingkungan	10
6	Pemeliharaan Lingkungan Hidup	13
7	Bidang Pengelolaan Sampah	8
8	Sarana Prasarana Sampah	14
9	Pengembangan Teknologi Dan Inovasi Persampahan	8
10	Sub Bagian Program Dan Inovasi	12
11	Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	5
12	Sub Bagian Keuangan Dan Aset	6
13	Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup	12
14	Pemantauan Lingkungan	23
15	Pencemaran Lingkungan	15
16	Kerusakan Lingkungan	22
17	Bidang Penataan Dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	8
18	Penanganan Pengaduan Dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan	5
19	Penegakan Hukum Lingkungan	4
20	Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	10
Jumlah Pegawai		203

Sumber Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung 2019

Berdasarkan tabel 1.1 data pegawai di Dinas Lingkungan Hidup berjumlah 203 orang pegawai yang berstatus sebagai PNS sesuai dengan jabatannya masing-masing. Dan yang memiliki tugas yang berbeda-beda disetiap bagiannya.

**Tabel 1.2 Jenjang Karir PNS Berdasarkan Golongan atau Pangkat di Dinas
Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung**

No	Golongan	Pangkat
1	Golongan I	
	Golongan Ia	Juru Muda
	Golongan Ib	Juru Muda Tingkat I
	Golongan Ic	Juru
	Golongan Id	Juru Tingkat I
2	Golongan II	
	Golongan IIa	Pengatur Muda
	Golongan IIb	Pengatur Muda Tingkat I
	Golongan IIc	Pengatur
	Golongan IId	Pengatur Tingkat I
3	Golongan III	
	Golongan IIIa	Penata Muda
	Golongan IIIb	Penata Muda Tingkat I
	Golongan IIIc	Penata
	Golongan IIId	Penata Tingkat I
4	Golongan IV	
	Golongan IVa	Pembina
	Golongan IVb	Pembina Tingkat I
	Golongan IVc	Pembina Utama Muda
	Golongan IVd	Pembina Utama Madya
	Golongan IVe	Pembina Utama

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung 2019

Tabel 1.2 menjelaskan jenjang karir PNS yang ada di Dinas Lingkungan Hidup melalui golongan atau pangkat dari tingkat terendah hingga tertinggi. Dilihat dari data pangkat atau golongan di atas, tidak semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dapat mengembangkan karirnya untuk naik

kejabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, perlu dilihat dari pengalaman kerja dan prestasi kerja yang dimiliki pegawainya. Pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup merupakan program yang sangat diharapkan oleh pegawainya karena di Dinas Lingkungan Hidup menjadi pegawai tidak hanya menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan pokok belaka, namun pada akhirnya setiap pegawai menginginkan karir yang lebih baik yang bisa memberikan status sosial yang lebih tinggi dan kekuasaan yang lebih besar.

Salah satu yang dapat mengembangkan karir pegawai di Dinas Lingkungan Hidup yaitu pengalaman kerja. Menurut Zainullah (2013) Pengalaman kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja pada dinas lingkungan hidup yaitu berupa lama masa kerja pegawai yang telah dilalui sejak menekuni pekerjaannya, dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pegawai yang pengalamannya kerja sedikit. Pengalaman yang dimiliki membuat pegawai semakin mahir dalam melaksanakan pekerjaannya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki membantu pegawai untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Menurut hasil wawancara pengalaman kerja yang dimiliki pegawai pada dinas lingkungan hidup masih sangat kurang baik, hal tersebut dilihat dari lama masa kerja pegawai yang dilalui belum memiliki banyak pengalaman sehingga belum menguasai bidang tugasnya Tingkat rutinitas atau pengalaman yang dimiliki pegawai belum memiliki banyak pengalaman kerja yang dilalui sehingga pegawai belum dapat melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut masih kurang dalam memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan dan

kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaannya.

Selain pengalaman kerja yaitu prestasi kerja. Menurut Ardan dkk (2012) prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi di periode yang akan datang. Prestasi kerja di Dinas Lingkungan Hidup dilihat dari mutu kerja pegawai yang berkaitan dengan tugas-tugas dan kepribadian dalam melakukan tugas, kualitas kerja yang berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahan dan sikap yang menunjukkan tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja, atasan dan seberapa kuat tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut hasil wawancara prestasi kerja yang di peroleh pegawai pada dinas lingkungan hidup masih belum bernilai baik, hal tersebut dilihat dari mutu kerja pegawai yang belum baik dalam melakukan tugas-tugas dan pekerjaannya, kualitas kerja pegawai yang belum baik dalam menyelesaikan tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan, dan sikap tanggung jawab pegawai terhadap rekan kerja, atasan dan tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya yang belum terlaksanakan dengan baik. Seorang pegawai yang berkeinginan promosi demi pengembangan karirnya maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu untuk mendukung pengembangan karir pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, perlu adanya pengalaman kerja dan prestasi kerja dimana hal tersebut dikemukakan oleh sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pengalaman**

Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang Lingkup Objek penelitian ini yaitu Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat Penelitian ini Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung yang beralamat di JL. Pulau Sebesi Sukarame Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang Lingkup Waktu penelitian yang dilaksanakan dari 16 Januari 2019 sampai dengan 28 Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang Lingkup bidang keilmuan dalam penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pengalaman Kerja, Prestasi kerja dan Pengembangan karir.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja terhadap Pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap Pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

- a. Menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti ini yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang samadan menambah informasi bacaan bagi semua pihak yang memerlukannya.

3. Bagi Dinas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud penelitian skripsi.

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

BAB II Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pengalaman kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

BAB V Simpulan dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengalaman Kerja

2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah (2013) Pengalaman Kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik. Pengalaman Kerja merupakan sebuah unsur penting untuk pengembangan karir di suatu organisasi (Oertle and Trach, 2007) karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Sedangkan Menurut Sutrisno(2012) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko,mampu menghadapi tantangan, dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, tetapi pengalaman kerja juga dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja berdasarkan lamanya bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki pengalaman tinggi

dapat menumbuhkan kerjasama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

1. Waktu

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

2. Frekuensi

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

3. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

4. Penerapan

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

5. Hasil

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

2.1.3 Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja

Syukur (2007) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3. Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja lebih banyak.

4. Penataran

Melalui kegiatan penataran, maka seseorang akan memperoleh banyak pengalaman dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

5. Pergaulan

Melalui pergaulan sehari-hari, orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6. Pengamatan

Dengan mengamati, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

2.1.4 Indikator- Indikator Pengalaman Kerja

Indikator untuk mengukur pengalaman kerja akan diukur menurut Zainullah (2012) adalah sebagai berikut :

1. Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja adalah Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai

bidang tugasnya. Pada umumnya pegawai dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit.

2. Tingkat Rutinitas Pekerjaan / Pengalaman yang dimiliki
Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalamannya karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
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.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lazar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Ardan dkk (2012) prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang. Sedangkan menurut Nofiansyah (2009) seorang pegawai yang berkeinginan promosi demi pengembangan karirnya maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi.

Dengan demikian prestasi kerja sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena suatu organisasi membutuhkan dukungan para anggotanya berupa prestasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil kerja individu-individu dan organisasi yang nyata dapat dijadikan ukuran untuk menentukan keefektifan sebuah organisasi. Prestasi kerja tidak hanya ditunjuk untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga pada perilaku kerja.

2.2.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi kerja mempunyai tujuan sebagaimana dalam Dessler(2011) mengungkapkan bahwa hampir seluruh organisasi melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai prestasi kerja pegawai mereka. Penilaian prestasi kerja pegawai saat ini atau di masa lalu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Meskipun ide bahwa penilaian harus meningkatkan prestasi kerja pegawai bukanlah hal yang baru, banyak pimpinan melakukan sifat terintegrasi dari proses tersebut penetapan tujuan pelatihan pegawai kemudian penilaian dan pemberian penghargaan dengan lebih serius saat ini daripada yang sering dilakukan di masa lalu. Proses ini sering dinamakan sebagai manajemen prestasi kerja.

2.2.3 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2011) kegunaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir mengetahui penyimpangan dalam proses staffing, mendeteksi ketidakakuratan informasional, mendeteksi kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan, memberikan kesempatan kerja yang adil dan menjawab tantangan eksternal organisasi.
- b. Perbaikan prestasi kerja memungkinkan terjadinya umpan yang memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- c. Evaluasi prestasi juga dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya termasuk kebijakan mengenai promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan kepada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
- d. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi

2.2.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Nurmansyah(2011) manfaat yang yang bisa diperoleh dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan penilaian (*evaluative objectives*)

Tujuan ini menentukan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan untuk membuat kebijaksanaan yang menggunakan informasi ini sebagai pertimbangan untuk promosi. Teknik evaluatif diperbandingkan pada semua karyawan atau beberapa standar, maka keputusan itu dapat didasarkan pada catatan prestasi mereka masing-masing.

2. Tujuan Pengembangan

Tujuan ini adalah untuk mengembangkan keahlian/keterampilan karyawan dan motivasi serta umpan balik prestasi kerja. Hasil penilaian akan berpengaruh pada keputusan tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

2.2.5 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Indikator Penilaian prestasi kerja menurut Sunyoto (2012) yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Mutu kerja,

Berkaitan dengan ketetapan waktu, tugas-tugas tambahan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

- b. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya.

- c. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

d. Sikap

Menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja, atasan dan seberapa kuat tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Pengembangan Karir Pegawai

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir Pegawai

Menurut Gasperz (2012) Pengembangan karir adalah proses dimana individu-individu menetapkan tujuan karir saat ini dan di masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Haryani (2013) pengembangan karir mencakup proses pengidentifikasian kemampuan pegawai dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya.

2.3.2 Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Tahapan Pengembangan karir menurut Handoko (2011) yaitu sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja, sebagai yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
- b) Exposure, artinya adalah menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir lainnya. Eksposur diperoleh melalui catatan prestasi kerja,

laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, dan bahkan lama jam/masa kerja karyawan.

- c) Permintaan berhenti, bila karyawan melihat peluang lebih besar di tempat lain, maka pilihan berhenti merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karirnya.
- d) Kesetiaan organisasional, kemajuan karir seseorang di sebuah organisasi tergantung pada kesetiaannya pada organisasi tersebut.
- e) Mentor dan Sponsor, peran mentor dan sponsor adalah orang-orang yang menominasi dan mendukung pengembangan karir seseorang di perusahaan, yang biasanya adalah para atasan langsung.
- f) Kesempatan untuk tumbuh, pelatihan, pendidikan merupakan contoh upaya karyawan untuk mengembangkan kapasitas dirinya dalam rangka mendapatkan karir yang lebih baik.

2.3.3 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2009) Manfaat dari pengembangan karir adalah:

- a. Mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- b. Meningkatkan keperdulian pegawai terhadap organisasi.
- c. Meminimalisir timbulnya keresahan yang merasa tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari manajemen.
- d. Mengisi lowongan yang tersedia akibat jabatan yang ditinggalkan.
- e. Mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai.

2.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung
Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
3. Adanya minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor

tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

4. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

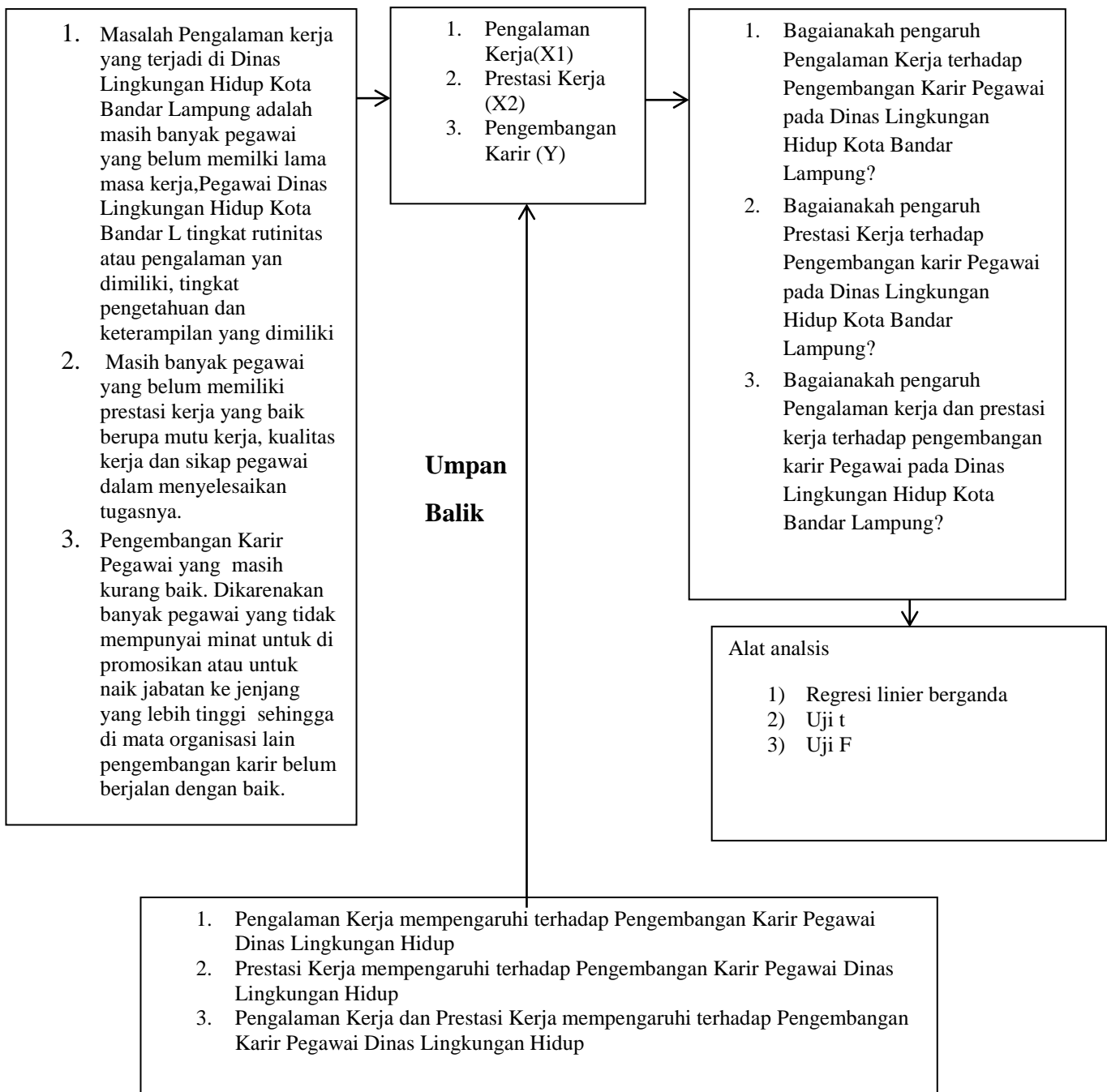
No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Variabel	Hasil
1.	Benjamin Simamora (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja terhadap pengembangan Karir Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar	Penelitian ini menggunakan metode survey, jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif, sampel yang digunakan 50 responden dari 100 orang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan	1. Pelatihan (X1) 2. Pengembangan(X2) 3. Prestasi Kerja(X3) 4. Pengembangan Karir(Y)	Pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan
2.	I.A Putu Kartika Dewi (2015)	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Pertanian Medan	Analisis regresi linier berganda	1. Penilaian Kinerja (X1) 2. Pengalaman Kerja (X2) 3. Pengembangan Karir (Y)	Penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir
	Said Muamariza I (2013)	Pengaruh Pengalaman kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Dinas pendidikan Pekanbaru	Analisis Regresi linier Berganda	1. Pengalaman Kerja (X1) 2. Prestasi Kerja (X2) 3. Pengembangan Karir (Y)	Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan Karir
4.	Ni Putu Asri Sumadewi (2017)	Pengaruh Pengalaman kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Lingkungan Hidup Surabaya	Analisis regresi linier berganda	1. Pengalaman Kerja (X1) 2. Prestasi Kerja (X2) 3. Pendidikan(X3) 4. Pelatihan(X4) 5. Pengembangan Karir (Y)	Pengalaman kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir
5.	Ratih Fitri Hastuti	Pengaruh Pengalaman kerja, Pendidikan dan Prestasi kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjarmasin	Analisis regresi linier berganda	1. Pengalaman Kerja (X1) 2. Pendidikan (X2) 3. Prestasi Kerja(X3) 4. Pengembangan Karir (Y)	Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu tidak terjadi kesenjangan antara kelima jurnal tersebut pertama, jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja terhadap pengembangan Karir Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan variabel Pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan sedangkan, jurnal kedua yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Pertanian Medan” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan Penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir, dan jurnal ketiga yang berjudul “Pengaruh Pengalaman kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Dinas pendidikan Pekan baru” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan Karir dan jurnal keempat, Pengaruh Pengalaman kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Dinas Lingkungan Hidup Surabaya dan menggunakan regresi linier berganda dan menghasilkan Pengalaman kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir dan jurnal kelima Pengaruh Pengalaman kerja, Pendidikan dan Prestasi kerja terhadap Pengembangan Karir menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir ,pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini yang dimana terdapat perbedaan pada tempat penelitian . Hanya terdapat kesamaan penggunaan metode analisis data yang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dalam kaitannya dengan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya:

2.6.1 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Menurut Zainullah (2013) Pengalaman Kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik..

Dalam penelitian terdahulu oleh I.A Putu Kartika Dewi (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Bali Biasa Indah

H1 : Pengalaman Kerja (X1) mempengaruhi terhadap Pengembangan Karir (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada Kota Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Menurut Ardan (2012) Prestasi kerja merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi diperiode yang akan datang. Prestasi kerja merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan karir seorang pegawai.

Dalam penelitian terdahulu oleh Said Muamarizal (2013) Pengaruh Pengalaman kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru

H2 :Prestasi Kerja (X2) mempengaruhi terhadap Pengembangan Karir (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada Kota Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan pengembangan karir pegawainya, dibutuhkan Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja para pegawainya. Hal ini dikarenakan Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya serta Prestasi kerja yang merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir (Ardan dkk 2012).

Dalam penelitian terdahulu oleh Ni Putu Asri Sumadewi (2017) memiliki hasil bahwa: Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai.

H3 : Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Jenis Penelitian adalah proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti yang bersifat sebab-akibat (kausal), sehingga penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada penumpul data. Penelitian ini membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut responden. Data atau informasi di dapat melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan Kuesioner atau lisan dengan metode wawancara. Data primer ini didapat melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan Responden terhadap variabel Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja serta data yang menunjukkan pengembangan karir responden.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Dalam penelitian ini data sekunder yang

digunakan adalah referensi yang diperoleh melalui studi kepustakaan untuk memperoleh informasi dan buku-buku referensi dan sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder ini mengacu pada objek penelitian yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Library Research atau penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian terdahulu.

3.3.2 *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif melalui survey dan kuesioner kepada subjek penelitian (Responden). Kemudian pendekatan kualitatif melalui studi pustaka wawancara langsung kepada responden yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal responden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau keyakinan *Self-Report*, atau setidak – tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011) metode pengumpulan data adalah pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara memperoleh sumber data. Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan adalah survey melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pernyataan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk mengisi daftar pernyataan tersebut.

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data, pengumpulan data berdasarkan komunikasi langsung antara peneliti dengan Responden yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban.

Dalam penentuan skor nilai, penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2011) skala Likert digunakan untuk menentukan sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dan sangat baik hingga tidak baik seperti berikut:

Tabel 3.1
Perhitungan Menggunakan Tipe Likert

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung yang berjumlah 203 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Sistematis dengan menggunakan kelipatan dari bilangan tertentu, yaitu menggunakan kelipatan bilangan 3, cara mencari atau menentukan kelipatan bilangan tersebut dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{203}{3} = 67$$

Berdasarkan perhitungan sesuai dengan kelipatan bilangan 3 maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 67 Orang Pegawai

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang,obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independen adalah Pengalaman Kerja (X1) Dan Prestasi Kerja (X2)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel Dependen adalah Pengembangan Karir Pegawai.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) Definisi operasional variabel adalah seperangkat nilai-nilai yang berupa tanda-tanda atau konsep obyek penelitian yang dapat diukur dan diamati. Sehingga penelitian dapat diketahui hasil penelitian tersebut. Selanjutnya untuk memudahkan penelitian dan pengukuran, maka variabel dalam penelitian ini didefinisikan dalam bentuk operasional.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	Menurut Zainullah (2013) Pengalaman Kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik.	Bahwa pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi agar individu dapat menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan dengan baik dan benar.	1. Lama Masa Kerja 2. Tingkat Rutinitas Pekerjaan/ Pengalaman yang dimiliki 3. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	Likert
Prestasi Kerja (X2)	Menurut Ardan dkk (2012) prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang	Prestasi Kerja merupakan tolak ukur yang sangat dilihat dari perusahaan karena dengan memiliki pegawai yg berprestasi maka akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan atau pun visi dan misi yang akan di capai.	1. Mutu Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap	Likert
Pengembangan Karir (Y)	Menurut Gasperz (2012) Pengembangan karir adalah proses dimana individu-individu menetapkan tujuan karir saat ini dan di masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan	Pengembangan karir merupakan penetapan tujuan di waktu yang akan datang, menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Adanya minat untuk di promosikan 4. Tingkat kepuasan	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel X yaitu Pengalaman Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2), dan variabel (Y) Pengembangan Karir. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara dua yang dialporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Dalam uji ini sampel yang dipakai adalah Pegawai, uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam validitas, instrument diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikan 95% atau α sebesar 0,05.

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r= koefisien korelasi

X= skor butir

Y= skor total butir

N= jumlah sampel (responden)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:269) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Pada penelitian ini uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistent* menggunakan SPSS versi 20 dengan teknik *coefficient alphas* yaitu mengukur dua atau lebih konsep yang sama pada waktu yang bersamaan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha 0,6* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Nilai reliabilitas instrument

k : Jumlah item pernyataan

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah skor varian item pernyataan

σ^2 : Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi

Tabel 3.6

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho : model regresi berbentuk linier
Ha : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2017:147) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengalaman kerja (X1), prestasi kerja (X2) dan pengembangan karir pegawai (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Karir

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Prestasi Kerja

a = konstanta

e_t = error term

b1, b2 = Koefisien regresi

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y
 H_a : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian regresi linier berganda dilakukan melalui program SPSS
(Statistical Program and Service Solution seri 20.0).

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/ Enter).

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Ho : Pengalaman Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Ha : Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Ho ditolak
- b. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima

2. Pengaruh Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Ho : Prestasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Ha: Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Ho ditolak
- b. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima

3.10.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersma-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/ signifikan atau tidak baik/ non signifikan

Uji F : Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Ho : Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung

Ha : Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho diterima.
2. Menentukan nilai titik kriteria untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, yang menjadi sampel, sebanyak 67 orang Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, pengujian dilakukan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data jawaban kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, dapat dilihat pada tabel– tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	28	41,8%
2.	Laki-Laki	39	58,2%
Jumlah		67	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 28 orang (41,8%), dan berdasarkan karakteristik responden dengan berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 39 orang (58,2%) Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang pegawai.

Tabel 4.2

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	6	9,0%
2	31-40 Tahun	30	44,8%
3	41-50 Tahun	31	46,3%
Jumlah		67	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu dengan usia 20-30 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang pegawai (9,0%), dengan usia 31-40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 30 orang pegawai (44,8%) dan dengan 41-50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 31 orang pegawai (46,3%). Dapat diketahui bahwa karakteristik berdasarkan usia responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berusia 41-50 tahun yang berjumlah 31 orang Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang pegawai.

Tabel 4.3**Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	4	6,0%
2	D3 (Diploma)	21	31,3%
3	S1 (Sarjana)	42	62,7%
	Jumlah	67	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.3 adalah uji frekuensi data kuesioner , diketahui bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan responden yaitu dengan pendidikan “SMA” memiliki frekuensi sebanyak 4 orang pegawai (6,0%), dengan pendidikan “Diploma (D3)” memiliki frekuensi sebanyak 21 orang pegawai (31,3%), dengan pendidikan “Sarjana” (S1) memiliki frekuensi sebanyak 42 orang pegawai (62,7%). Dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan “Sarjana”(S1) yang berjumlah 42 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang pegawai.

Tabel 4.4**Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	3-5 Tahun	27	40,3%
2	6-8 Tahun	36	53,7%
3	9-11 Tahun	4	6,0%
	Jumlah	67	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner diketahui bahwa karakteristik berdasarkan masa kerja responden yaitu dengan masa kerja 3-5 tahun memiliki frekuensi sebanyak 27 orang pegawai (40,3%), dengan masa kerja 6-8 tahun memiliki frekuensi sebanyak 36 orang pegawai (53,7%) dan dengan masa kerja 9-11 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang pegawai (6,0%). Dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 6-8 tahun, yang berjumlah 36 orang Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang pegawai.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu, Pengembangan Karir (Y), data-data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 67 Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden tersebut diuji dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini

Tabel 4.5

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel
Pengalaman Kerja (X1)**

No	Item Pernyataan - Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	20	29,9	20	29,9	20	29,9	7	10,4	0	0,0
2	Pernyataan 2	26	38,8	22	32,8	16	23,9	3	4,5	0	0,0
3	Pernyataan 3	27	40,3	28	41,8	12	17,9	0	0,0	0	0,0
4	Pernyataan 4	24	35,8	21	31,3	20	29,9	2	3,0	0	0,0

5	Pernyataan 5	26	38,8	20	29,9	18	26,9	1	1,5	2	3,0
6	Pernyataan 6	29	43,3	26	38,8	9	13,4	3	4,5	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden dari item pernyataan yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Pengalaman Kerja (X1), bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor enam (pegawai yang memiliki keterampilan bekerja mudah menyelesaikan pekerjaannya), dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang responden (43,3), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 26 orang responden (38,8) yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 9 orang responden (13,4) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 3 orang responden (4,5). Data tersebut diperoleh dari total keseluruhan kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang pegawai.

Tabel 4.6

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel

Prestasi Kerja (X2)

No	Item Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	30	44,8	29	43,3	8	11,9	0	0,0	0	0,0
2	Pernyataan 2	20	29,9	31	46,3	13	19,4	3	4,5	0	0,0
3	Pernyataan 3	18	26,9	28	41,8	21	31,3	0	0,0	0	0,0
4	Pernyataan 4	20	29,9	22	32,8	23	34,3	2	3,0	0	0,0
5	Pernyataan 5	35	52,5	17	25,4	13	19,4	0	0,0	2	3,0
6	Pernyataan 6	20	29,9	28	41,8	16	23,9	3	4,5	0	0,0
7	Pernyataan 7	29	43,3	22	32,8	16	23,9	0	0,0	0	0,0
8	Pernyataan 8	28	41,8	25	37,3	13	19,4	1	1,5	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden dari item pernyataan yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Prestasi Kerja (X2) bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 5, (Walaupun tidak ada petunjuk dari pimpinan, selalu mengerjakan pekerjaan sesuai kreatifitas), dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang responden (52,5), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 17 orang responden (25,4) yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 13 orang responden (19,4) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 2 orang responden (3,0). Data tersebut diperoleh dari total keseluruhan kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang pegawai.

Tabel 4.7

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden

Variabel Pengembangan Karir (Y)

No	Item Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	27	40,3	34	50,7	3	4,5	3	4,5	0	0,0
2	Pernyataan 2	32	47,8	32	47,8	3	4,5	0	0,0	0	0,0
3	Pernyataan 3	26	38,8	36	53,7	5	7,5	0	0,0	0	0,0
4	Pernyataan 4	21	31,3	43	64,2	1	1,5	2	3,0	0	0,0
5	Pernyataan 5	16	23,9	40	59,7	11	16,4	0	0,0	0	0,0
6	Pernyataan 6	25	37,3	36	53,7	3	4,5	3	4,5	0	0,0
7	Pernyataan 7	28	41,8	39	58,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	Pernyataan 8	28	41,8	26	38,8	12	17,9	0	0,0	1	1,5

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden dari 8 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Pengembangan Karir (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau Pegawai Negeri Sipil Dinas

Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor dua ,(Melakukan pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur kantor), dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang responden (47,8), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 32 orang responden (47,8) yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 3 orang responden (4,5). Data tersebut diperoleh dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 67 orang pegawai.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan atau kelayakan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian , layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen ini peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian 30 data kuesioner jawaban responden pada masing-masing variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dari variabel dependen yaitu Pengembangan Karir (Y). Hasil uji validitas data tersebut dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel
Pengalaman Kerja (X1)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,578	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,621	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,394	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,690	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,537	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,664	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Pengalaman Kerja(X1) sebanyak 6 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai r_{hitung} besar lebih dari r_{tabel} (0,3610), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,690 dan paling rendah 0,394. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengalaman Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Prestasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,531	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,554	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,421	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,661	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 5	0,645	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,462	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,507	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,728	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Prestasi Kerja sebanyak 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai r_{hitung} besar lebih dari r_{tabel} (0,3610), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,728 dan paling rendah 0,421. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Prestasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Pengembangan Karir (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,742	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,438	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,603	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,504	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,658	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,363	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,504	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Karir sebanyak 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai r_{hitung} besar lebih dari r_{tabel} (0,3610), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,742 dan paling rendah 0,363. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengalaman Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realiabilitas

Uji realibilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha cronbach dengan mengkonsultasikan niali alpha atau nilai interprestasi niali r seperti yang terdapat dibawah ini:

Tabel 4.11 Koefisien product moment

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Dari data pada tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil nilai yang didapatkan dari masing-masing variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2). Dan variabel dependen yaitu Pengembangan Karir (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai *Koefisien* seperti pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.12**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,644	6	Tinggi
Prestasi Kerja (X2)	0,644	8	Tinggi
Pengembangan Karir (Y)	0,710	8	Tinggi

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.12 diatas merupakan hasil uji reliabilitas pada nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 0,642 , untuk variabel Prestasi Kerja (X2) sebesar 0,644, dan Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,710. Dapat disimpulkan bahwa data-data kuesioner jawaban responden yang diperoleh dari seluruh instrument pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena memiliki nilai Tinggi

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linieritas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linieritas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir (Y)	2,778	3,13	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linier
Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)	1,851	3,13	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linier

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil uji linieritas dengan perhitungan ANOVA menghasilkan nilai F_{hitung} , pada baris Devaviantion From Linierity untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar $2,778 < 3,13$ (F_{tabel}) , dan untuk variabel Prestasi Kerja (X2) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $1,851 < 3,13$ (F_{tabel}) Dapat disimpulkan bahwa data-data kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Karir (Y).

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengalaman kerja (X1), prestasi kerja (X2) dan pengembangan karir (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Karir

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Prestasi Kerja

a = konstanta

et = error term

b1, b2 = Koefisien regresi

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	17,618	3,891
Pengalaman Kerja (X1)	0,205	0,211
Prestasi Kerja (X2)	0,361	0,175

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari data pada tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 17,618 + 0,205 (X_1) + 0,361 (X_2)$$

1. Nilai koefisien sebesar 17,618 menunjukkan jika Pengalaman Kerja dan Prestasi kerja tidak ada atau bernilai nol maka nilai Pengembangan Karir sebesar 17,618
2. Nilai koefisien Pengalaman Kerja sebesar 0,205 menunjukkan bahwa jika nilai Pengalaman Kerja naik sebesar satu satuan maka nilai pengembangan karir juga akan naik sebesar 0,205

3. Nilai koefisien Prestasi kerja sebesar 0,361 menunjukkan bahwa jika nilai prestasi kerja naik sebesar satu satuan maka pengembangan karir juga akan naik sebesar 0,361

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung. Dari hasil pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. diperoleh hasil sebaagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)	0,311	0,097

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,311 artinya tingkat hubungan antara pengalaman kerja (X1), prestasi kerja (X2) dan pengembangan karir (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,097, menyatakan bahwa besarnya pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) terhadap Pengembangan karir artinya bahwa pengembangan karir (Y) dipengaruhi oleh antara pengalaman kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) .

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t dengan t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan α 0,05. Berdasarkan dari hasil pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, dari hasil diperoleh seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir (Y)	0,972	1,66864	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H_0 diterima dan H_a ditolak
Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)	2,062	1,66864	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

H1 : Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dari data pada tabel 4.16 hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja (X1), sebesar 0,972. Sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan df ($67-2=65$) adalah sebesar 1,66864. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,972 < 1,66864$). Maka H_0 yang diajukan diterima dan H_a ditolak. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

H2 : Pengaruh Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dari data pada tabel 4.16 hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Prestasi Kerja (X2), sebesar 2,0062. Sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan df ($67-2=65$) adalah sebesar 1,66864. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,062 > 1,66864$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban

responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) Pengembangan Karir (Y)	3,419	3,14	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

H3: Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dari data pada tabel 4.16 hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (secara simultan) diperoleh nilai F_{hitung} , sebesar 3,419. Sedangkan F_{tabel} dengan alpha $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k - 1$ ($2 - 1 = 1$) dan $df_2 = n - k$ ($67 - 2 = 65$) adalah sebesar 3,14. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,419 > 3,14$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas dalam penelitian ini diperoleh hasil uji *Korelasi R* (R sequer) sebesar 0,097. Hasil nilai tersebut menyatakan bahwa besarnya pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung. Dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak berkaitan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas maka peneliti melakukan pembahasan dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Pengalaman Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} $0,972 < t_{tabel}$ 1,66864. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Menurut Nofiarsyah (2009) Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong, karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi.

2. Hasil uji t untuk pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Prestasi Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} $2,062 > t_{tabel}$ 1,66864. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Menurut Ardan (2012) Prestasi kerja merupakan pangsak tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang. Prestasi kerja merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan karir seorang

3. Hasil uji F untuk pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} 3,419 > F_{tabel} 3,14 Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Gasperz (2012) Pengembangan karir adalah proses dimana individu-individu menetapkan tujuan karir saat ini dan di masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka peneliti membuat kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.
2. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.
3. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak pimpinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian pada variabel dependen yaitu Pengembangan Karir Pegawai dengan indikator-indikator yang digunakan yaitu: Perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan, bahwa indikator

perlakuan yang adil dalam berkarir mendapatkan penilaian yang paling dominan dipilih oleh responden dengan pernyataan “Melakukan pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur kantor”. Maka dalam mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai seorang atasan harus terus menerus melakukan pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur kantor

2. Memberikan suatu dorongan untuk mempengaruhi Pegawai agar melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik dan menerapkan pengalaman-pengalaman kerja yang dimiliki pegawai.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan agar dapat mengetahui serta melengkapi hasil dari penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel independen dan variabel dependen lain, diluar dari variabel dalam penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Kartika Putu . 2015 . Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta Bali. Vol. 4, No 7 Universitas Udayana Bali Indonesia
- Hastuti Fitri Ratih . 2013 . Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta.
- Muamarizal Said. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. Vol. 2 No. 1 Universitas Riau Pekan Baru
- Simamora Benjamin 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar . Vol. 7 No 2.
- Sugiyono 2017 . Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono 2017. Tekhnik Sampling. Alfabeta : Bandung
- Sumadewi Asri Putu 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir. E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6, No 8 Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Trihendradi C.2013. *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21*. Yoyakarata: CV.Andi Offset

KUESIONER

Pernyataan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDAR LAMPUNG

Bersama ini saya Altina Ferninda merupakan Mahasiswi IIB Darmajaya Bandar Lampung memohon kesediaan saudara untuk mengisi daftar kuesioner dibawah ini. Informasi yang saudara berikan sangatlah berguna dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk pengisian:

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Responden :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

:

Laki-Laki

Perempuan

2. Usia

:

20 – 30 Tahun

41- 50 Tahun

:

31 – 40 Tahun

> 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

:

SMA

S1 (Sarjana)

D3(Diploma)

S2 (Pasca Sarjana)

4. Masa Kerja

:

3 - 5 Tahun

9 - 11 Tahun

6 – 8 Tahun

> 11 Tahun

DAFTAR PERNYATAAN

1. Pengalaman Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Lama Masa Kerja	1. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama berarti telah menguasai bidang tugasnya					
		2. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan					
2	Tingkat Rutinitas Pekerjaan/ Pengalaman yang dimiliki	3. Pengalaman kerja yang dimiliki membuat pegawai semakin mahir dalam pekerjaannya					
		4. Tingkat rutinitas yang tinggi membuat pegawai mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya					
3	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	5. Pengetahuan yang dimiliki membantu menerapkan tanggung jawab pekerjaan dengan baik					
		6. pegawai yang memiliki keterampilan bekerja mudah menyelesaikan pekerjaan					

2. Prestasi Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Mutu Kerja	1. Setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai prosedur					
		2. Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2	Kualitas Kerja	3. Dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan					
		4. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan konsentrasi					
3	Ketangguhan	5. Walaupun tidak ada petunjuk dari pimpinan, selalu mengerjakan pekerjaan sesuai kreativitas					
		6. Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
4	Sikap	7. Untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, selalu mempersiapkan segalanya					
		8. Selalu hati-hati dalam bekerja agar tidak membuat kesalahan					

3. Pengembangan Karir (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1. Kantor memberikan perlakuan yang adil kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya					
		2. Melakukan pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur kantor					
2	Keperdulian para atasan langsung	3. Kantor selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu					
		4. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dapat mengembangkan karir atau kemampuannya dengan baik					
3	Adanya minat untuk di promosikan	5. Sistem promosi di kantor terlaksana dengan adil					
		6. Kantor melakukan promosi jabatan atau pengembangan karir yang adil					
4	Tingkat kepuasan	7. Pengembangan karir yang adil membuat pegawai akan merasa puas					
		8. Pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi karyawan sehingga pegawai merasa puas					

- **Lampiran 1**

Data Output Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	39	58,2	58,2	58,2
Valid Perempuan	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	6	9,0	9,0	9,0
31-40 Tahun	30	44,8	44,8	53,7
41-50 Tahun	31	46,3	46,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

PendidikanTerakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	6,0	6,0	6,0
D3(Diploma)	21	31,3	31,3	37,3
S1 (Sarjana)	42	62,7	62,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-5 Tahun	27	40,3	40,3	40,3
6-8 Tahun	36	53,7	53,7	94,0
9-11 Tahun	4	6,0	6,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

- **Lampiran 2**

Data Kuesioner Jawaban Responden

No Responden	Variabel Pengalaman Kerja (X1)						Jumlah
	Item Pernyataan-Pernyataan						
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	
1	2	3	4	3	2	4	18
2	3	4	3	3	3	4	20
3	3	4	5	4	4	5	25
4	2	3	4	4	3	4	20
5	3	5	5	4	4	5	26
6	3	5	4	4	4	5	25
7	3	3	4	4	4	5	23
8	2	4	4	3	4	4	21
9	3	5	4	3	5	5	25
10	3	5	4	3	5	5	25
11	3	4	4	3	5	5	24
12	4	5	5	4	5	5	28
13	3	4	5	4	5	5	26
14	3	5	4	4	5	5	26
15	3	5	4	3	5	5	25
16	2	3	4	3	4	3	19
17	2	3	4	4	4	4	21
18	2	3	3	4	4	4	20
19	4	5	5	5	4	5	28
20	4	3	5	4	5	5	26
21	4	5	4	5	5	4	27
22	5	4	4	5	3	4	25
23	5	5	4	5	3	5	27
24	5	5	5	5	3	4	27
25	5	4	5	5	3	4	26
26	3	4	5	5	3	4	24
27	3	4	4	5	3	5	24
28	3	5	4	5	3	5	25
29	2	4	4	3	4	3	20
30	3	5	5	5	4	5	27
31	3	2	3	3	3	2	16
32	5	4	3	4	5	5	26
33	4	5	3	4	5	4	25
34	4	5	3	4	5	5	26

35	4	4	5	3	5	4	25
36	4	3	4	3	5	3	22
37	5	3	5	4	3	5	25
38	5	3	4	5	5	4	26
39	5	3	4	5	4	3	24
40	4	4	5	4	5	3	25
41	4	5	5	3	4	3	24
42	4	5	4	5	5	4	27
43	5	3	4	3	5	4	24
44	5	4	5	4	3	4	25
45	5	4	3	5	4	5	26
46	3	5	4	3	5	3	23
47	3	4	5	3	4	5	24
48	3	2	3	2	1	2	13
49	4	3	4	3	5	4	23
50	4	5	3	4	5	4	25
51	4	3	5	4	4	5	25
52	4	5	3	4	4	5	25
53	5	4	5	3	3	4	24
54	5	4	5	5	5	4	28
55	5	5	5	5	3	4	27
56	5	5	5	5	4	3	27
57	5	3	4	5	5	4	26
58	4	4	5	4	5	5	27
59	4	5	5	5	3	5	27
60	4	5	5	3	4	5	26
61	5	4	5	5	5	3	27
62	5	5	4	3	5	5	27
63	5	4	5	5	3	4	26
64	5	5	5	5	4	5	29
65	4	3	4	5	3	4	23
66	4	4	3	5	3	4	23
67	3	2	3	2	1	2	13

No Responden	Variabel Prestasi Kerja (X2)								Jumlah
	Item Pernyataan-Pernyataan								
	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	
1	3	4	5	3	4	4	4	3	30
2	5	4	5	4	5	5	5	5	38
3	5	4	4	5	3	4	3	4	32
4	4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	4	4	3	5	4	3	5	33
6	4	3	5	3	5	3	5	4	32
7	5	3	5	5	3	5	3	4	33
8	5	4	3	5	3	4	5	5	34
9	5	4	3	5	4	3	5	5	34
10	4	4	4	4	5	3	5	4	33
11	4	5	3	3	4	3	5	4	31
12	4	5	4	5	5	4	5	5	37
13	5	3	4	5	5	4	5	5	36
14	5	4	3	4	3	3	4	4	30
15	5	4	3	5	4	5	4	4	34
16	3	5	4	3	5	3	4	3	30
17	3	4	4	3	4	5	4	3	30
18	3	2	3	2	1	2	3	3	19
19	4	3	3	3	5	4	3	4	29
20	4	5	4	4	5	4	3	4	33
21	4	3	4	4	4	5	4	3	31
22	4	5	3	4	4	5	4	3	32
23	5	4	3	3	5	4	5	4	33
24	5	4	4	5	5	3	5	4	35
25	5	5	4	3	5	4	5	4	35
26	4	3	3	3	4	5	4	3	29
27	4	4	3	4	5	4	5	3	32
28	4	4	5	5	5	4	5	5	37
29	4	5	5	4	5	5	4	5	37
30	5	5	4	5	4	5	4	5	37
31	3	2	3	3	3	2	3	3	22
32	5	4	3	4	5	5	4	5	35
33	5	4	5	4	3	4	5	4	34
34	4	5	3	4	5	5	3	4	33
35	5	4	4	3	5	4	4	3	32
36	4	3	4	3	5	3	5	4	31

37	5	3	5	4	3	5	3	5	33
38	5	4	4	5	3	4	5	4	34
39	5	4	4	5	3	3	4	3	31
40	4	4	5	4	5	3	5	4	34
41	4	5	5	3	4	3	3	5	32
42	4	5	4	5	5	4	4	5	36
43	5	3	4	3	5	4	5	5	34
44	5	4	5	4	3	4	5	4	34
45	5	4	3	5	4	5	4	5	35
46	3	5	4	3	5	3	5	5	33
47	3	4	5	3	4	5	4	5	33
48	3	2	3	2	1	2	3	2	18
49	4	3	4	3	5	4	5	4	32
50	4	5	3	4	5	4	4	5	34
51	4	3	5	4	4	5	5	4	34
52	4	5	3	4	4	5	3	5	33
53	5	4	3	3	5	4	5	3	32
54	5	4	3	5	5	3	4	5	34
55	5	5	4	3	5	4	5	4	35
56	4	3	5	3	4	5	4	5	33
57	4	4	4	4	5	4	3	4	32
58	4	4	5	5	5	4	3	5	35
59	4	5	3	4	5	5	3	5	34
60	5	5	4	5	4	5	4	5	37
61	5	4	4	5	3	4	5	4	34
62	5	4	4	5	3	3	4	3	31
63	4	4	5	4	5	3	5	4	34
64	4	5	5	3	4	3	3	5	32
65	4	5	4	5	5	4	4	5	36
66	5	3	4	3	5	4	5	5	34
67	5	4	5	4	3	4	5	4	34

No Responden	Variabel Pengembangan Karir (Y)								Jumlah
	Item Pernyataan-Pernyataan								
	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	5	4	3	5	3	33
4	5	4	4	4	5	5	5	4	36
5	5	5	4	4	5	5	5	5	38
6	5	4	4	4	5	4	5	4	35
7	4	5	5	4	4	4	4	5	35
8	4	4	5	5	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	5	36
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35
11	4	5	4	5	4	4	5	5	36
12	5	4	4	4	5	4	5	5	36
13	5	5	4	5	5	4	4	3	35
14	4	4	5	4	5	4	4	3	33
15	5	5	5	5	4	5	4	3	36
16	4	4	5	4	4	5	4	3	33
17	5	5	5	5	4	4	4	5	37
18	2	3	3	2	3	2	4	3	22
19	5	5	4	4	3	5	4	4	34
20	4	4	4	5	3	4	4	5	33
21	4	4	4	4	3	4	4	4	31
22	5	4	5	4	3	5	4	5	35
23	4	4	5	5	4	5	4	4	35
24	4	5	5	4	4	4	4	5	35
25	5	5	5	4	4	4	4	4	35
26	5	5	4	5	4	4	5	5	37
27	4	4	3	4	4	4	5	4	32
28	3	5	4	4	4	5	5	5	35
29	4	5	4	4	4	5	5	4	35
30	5	5	4	4	5	5	5	5	38
31	4	4	4	4	4	4	5	5	34
32	3	5	5	5	4	5	5	3	35
33	4	4	4	4	4	5	4	4	33
34	5	5	4	4	5	4	4	5	36
35	4	4	4	5	5	3	5	3	33
36	2	3	3	3	3	2	4	1	21
37	4	5	4	4	5	4	4	5	35
38	5	4	5	5	4	4	5	5	37
39	5	5	5	4	4	4	4	4	35
40	4	4	4	4	4	4	4	3	31
41	4	5	4	5	4	3	4	3	32

42	5	4	4	4	5	5	5	4	36
43	5	5	4	4	5	5	5	5	38
44	5	4	4	4	5	4	4	4	34
45	4	5	5	4	4	4	4	3	33
46	4	4	5	5	4	4	5	5	36
47	4	4	5	4	4	5	4	5	35
48	4	4	4	4	4	5	4	5	34
49	4	5	4	5	4	4	5	5	36
50	5	4	4	4	5	4	4	5	35
51	5	5	4	5	5	4	5	4	37
52	4	4	5	4	5	4	4	4	34
53	5	5	5	5	4	5	5	4	38
54	4	4	5	4	4	5	4	3	33
55	5	5	5	5	4	4	4	5	37
56	2	3	3	2	3	2	5	5	25
57	5	5	4	4	3	5	4	4	34
58	4	4	4	5	3	4	4	4	32
59	4	4	4	4	3	4	5	4	32
60	5	4	5	4	3	5	4	5	35
61	4	4	5	5	4	5	4	4	35
62	4	5	5	4	4	4	5	4	35
63	5	5	5	4	4	4	4	4	35
64	5	5	4	5	4	4	4	5	36
65	4	4	3	4	4	4	4	4	31
66	3	5	4	4	4	5	4	4	33
67	4	5	4	4	4	5	5	4	35

- **Lampiran 3**

Data Output Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kuesioner Responden

1. Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Statistics

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	Total
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

X1P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10,4	10,4	10,4
	KS	20	29,9	29,9	40,3
	S	20	29,9	29,9	70,1
	SS	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	16	23,9	23,9	28,4
	S	22	32,8	32,8	61,2
	SS	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	17,9	17,9	17,9
	S	28	41,8	41,8	59,7
	SS	27	40,3	40,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	20	29,9	29,9	32,8
	S	21	31,3	31,3	64,2
	SS	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,0	3,0	3,0
	TS	1	1,5	1,5	4,5
	KS	18	26,9	26,9	31,3
	S	20	29,9	29,9	61,2
	SS	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	9	13,4	13,4	17,9
	S	26	38,8	38,8	56,7
	SS	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

2. Variabel Prestasi Kerja (X2)

Statistics

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	Total
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X2P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	11,9	11,9	11,9
	S	29	43,3	43,3	55,2
	SS	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	13	19,4	19,4	23,9
	S	31	46,3	46,3	70,1
	SS	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	31,3	31,3	31,3
	S	28	41,8	41,8	73,1
	SS	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,0	3,0	3,0
KS	23	34,3	34,3	37,3
Valid S	22	32,8	32,8	70,1
SS	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	3,0	3,0	3,0
KS	13	19,4	19,4	22,4
Valid S	17	25,4	25,4	47,8
SS	35	52,2	52,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	16	23,9	23,9	28,4
Valid S	28	41,8	41,8	70,1
SS	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	16	23,9	23,9	23,9
Valid S	22	32,8	32,8	56,7
SS	29	43,3	43,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1,5	1,5	1,5
KS	13	19,4	19,4	20,9
Valid S	25	37,3	37,3	58,2
SS	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

3. Variabel Pengembangan Karir (Y)

Statistics

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	total
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

YP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	3	4,5	4,5	9,0
	S	34	50,7	50,7	59,7
	SS	27	40,3	40,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

YP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,5	4,5	4,5
	S	32	47,8	47,8	52,2
	SS	32	47,8	47,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

YP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7,5	7,5	7,5
	S	36	53,7	53,7	61,2
	SS	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

YP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,0	3,0	3,0
KS	1	1,5	1,5	4,5
Valid S	43	64,2	64,2	68,7
SS	21	31,3	31,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

YP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	11	16,4	16,4	16,4
Valid S	40	59,7	59,7	76,1
SS	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

YP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	3	4,5	4,5	9,0
Valid S	36	53,7	53,7	62,7
SS	25	37,3	37,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

YP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	39	58,2	58,2	58,2
Valid SS	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

YP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,5	1,5	1,5
KS	12	17,9	17,9	19,4
Valid S	26	38,8	38,8	58,2
SS	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

- **Lampiran 4**
Data Output Hasil Uji Validitas

1. Variabel pengalaman Kerja (X1)

Correlations

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	Total
X1P1	Pearson Correlation	1	,451*	,415*	,621**	-,070	,259	,753**
	Sig. (2-tailed)		,012	,023	,000	,714	,166	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1P2	Pearson Correlation	,451*	1	,250	,254	,266	,476**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,012		,183	,175	,155	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1P3	Pearson Correlation	,415*	,250	1	,419*	,104	,282	,622**
	Sig. (2-tailed)	,023	,183		,021	,583	,132	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1P4	Pearson Correlation	,621**	,254	,419*	1	-,340	,169	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,175	,021		,066	,371	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1P5	Pearson Correlation	-,070	,266	,104	-,340	1	,378*	,363*
	Sig. (2-tailed)	,714	,155	,583	,066		,039	,049
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1P6	Pearson Correlation	,259	,476**	,282	,169	,378*	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,166	,008	,132	,371	,039		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,753**	,737**	,622**	,578**	,363*	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,049	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Variabel Prestasi Kerja (X2)

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	Total
X2P1	Pearson Correlation	1	,043	-,099	,574**	,067	,156	,163	,588**	,531**
	Sig. (2-tailed)		,824	,604	,001	,725	,411	,390	,001	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P2	Pearson Correlation	,043	1	,067	,191	,434*	,199	,257	,268	,554**
	Sig. (2-tailed)	,824		,726	,312	,016	,292	,170	,152	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P3	Pearson Correlation	-,099	,067	1	,136	,315	,226	,020	,255	,421*
	Sig. (2-tailed)	,604	,726		,474	,090	,229	,918	,174	,020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P4	Pearson Correlation	,574**	,191	,136	1	,064	,271	,220	,539**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,001	,312	,474		,737	,147	,244	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P5	Pearson Correlation	,067	,434*	,315	,064	1	,200	,443*	,295	,645**
	Sig. (2-tailed)	,725	,016	,090	,737		,289	,014	,113	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P6	Pearson Correlation	,156	,199	,226	,271	,200	1	-,117	,100	,462*
	Sig. (2-tailed)	,411	,292	,229	,147	,289		,538	,599	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P7	Pearson Correlation	,163	,257	,020	,220	,443*	-,117	1	,306	,507**
	Sig. (2-tailed)	,390	,170	,918	,244	,014	,538		,100	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P8	Pearson Correlation	,588**	,268	,255	,539**	,295	,100	,306	1	,728**
	Sig. (2-tailed)	,001	,152	,174	,002	,113	,599	,100		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,531**	,554**	,421*	,661**	,645**	,462*	,507**	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,020	,000	,000	,010	,004	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Pengembangan Karir (Y)

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	total
YP1	Pearson Correlation	1	,453*	,293	,439*	,404*	,414*	,127	,144	,742**
	Sig. (2-tailed)		,012	,116	,015	,027	,023	,502	,447	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP2	Pearson Correlation	,453*	1	,232	,456*	,195	,241	,174	,174	,635**
	Sig. (2-tailed)	,012		,217	,011	,302	,200	,357	,357	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP3	Pearson Correlation	,293	,232	1	,333	,030	,324	-,411*	,097	,438*
	Sig. (2-tailed)	,116	,217		,072	,876	,081	,024	,612	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP4	Pearson Correlation	,439*	,456*	,333	1	,132	,227	-,029	,150	,603**
	Sig. (2-tailed)	,015	,011	,072		,487	,227	,879	,430	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP5	Pearson Correlation	,404*	,195	,030	,132	1	,184	,432*	-	,504**
	Sig. (2-tailed)	,027	,302	,876	,487		,330	,017	,848	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP6	Pearson Correlation	,414*	,241	,324	,227	,184	1	,174	,288	,658**
	Sig. (2-tailed)	,023	,200	,081	,227	,330		,357	,123	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP7	Pearson Correlation	,127	,174	-,411*	-,029	,432*	,174	1	,283	,363*
	Sig. (2-tailed)	,502	,357	,024	,879	,017	,357		,130	,049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP8	Pearson Correlation	,144	,174	,097	,150	-,037	,288	,283	1	,504**
	Sig. (2-tailed)	,447	,357	,612	,430	,848	,123	,130		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,742**	,635**	,438*	,603**	,504**	,658*	,363*	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015	,000	,005	,000	,049	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

- **Lampiran 5**

Data Output Hasil Uji Reabilitas

1. Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	6

2. Variabel Prestasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	8

3. Variabel Pengembangan Karir (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	8

- **Lampiran 6**

Data Output Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1. Data Output Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	244,427	13	18,802	2,640	,006
	Between Groups					
	Linearity	7,044	1	7,044	,989	,324
	Deviation from Linearity	237,383	12	19,782	2,778	,005
	Within Groups	377,423	53	7,121		
Total		621,851	66			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	213,048	12	17,754	2,345	,017
	Between Groups					
	Linearity	58,932	1	58,932	7,785	,007
	Deviation from Linearity	154,116	11	14,011	1,851	,068
	Within Groups	408,803	54	7,570		
Total		621,851	66			

- **Lampiran 7**

Data Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji T dan F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,413	,369	2,301

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja, PengalamanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,476	2	50,238	9,486	,001 ^b
	Residual	142,991	27	5,296		
	Total	243,467	29			

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

b. Predictors: (Constant), PrestasiKerja, PengalamanKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,618	3,891		4,528	,000
	PengalamanKerja	,205	,211	,218	,972	,340
	PrestasiKerja	,361	,175	,462	2,062	,049

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

LAMPIRAN