

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN DI PT. KAI MADIUN

Kartika Kencana Yudasmaras¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Kartikakencana2@gmail.com

Isharijadi²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Isharijadi57@gmail.com

Juli Murwani³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
jmurwani@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1)diklat memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan di PT. KAI Madiun; (2)motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. KAI Madiun (3) diklat dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap pengembangan karier karyawan PT. KAI Madiun.Rancangan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain *ex-post-facto*. Populasi penelitian seluruh karyawan PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun sebanyak 100 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Purposive Sampling* diperoleh sebanyak 80responden. Pengumpulan data menggunakan angket.Hasil penelitian menunjukkan : (1)Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Diklat terhadap pengembangan karier karyawan di PT. KAI Madiun, (2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karier pada karyawan di PT. KAI Madiun, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Diklat, motivasi kerja secara simultan terhadap pengembangan karier di PT. KAI Madiun.

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) training has a significant influence on employee career development in PT. KAI Madiun; (2) work motivation has a significant effect on career development of PT. KAI Madiun (3) training and work motivation have a significant influence in silmutan towards career development of PT. KAI Madiun.The research design uses quantitative methods with ex-post-facto design. Research population of all employees of PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun as many as 100 employees. Sampling conducted by using Purposive Sampling obtained by 80 respondents. Data collection using questionnaires.The results showed: (1) there is a positive and significant influence between the Training on the career development of employees of PT. KAI Madiun, (2) there is influence of work motivation towards career development at PT. KAI Madiun, (3) there is a positive and significant impact Training, simultaneous work motivation towards career development of PT. KAI Madiun.

Keywords : Training, Work Motivation, Employee Career Development.



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 605-621
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2016: 4). Agar menghasilkan sumber daya yang baik dan mampu bersaing dengan Negara lain maka perlu adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan, keahlian serta teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Menurut (Styanigrum, 2015: 64) Perusahaan juga mewajibkan bagi setiap karyawan untuk selalu merefresh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dari pembekalan diklat (pendidikan dan latihan) juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi rotasi atau kenaikan jabatan dan mutasi yang situasinya tidak akan sama. Bagi karyawan yang sudah senior diharapkan pada diklat (pendidikan dan latihan) ini mampu dan siap menghadapi tantangan di masa yang akan datang yang tentunya lebih sulit.

Pendidikan dan pelatihan penting karena mendasari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mempunyai keahlian serta kemampuan khusus yang dibutuhkan perusahaan. Disamping itu sudah menjadi tugas dari pemimpin perusahaan untuk memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin giat pula karyawan dalam bekerja. Dengan adanya diklat atau pelatihan dan motivasi tersebut maka diharapkan mampu mengembangkan karier karyawan serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengembangan karier karyawan tidak lepas dari pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) dan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu karyawan harus serius dalam menjalani pelatihan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan membangkitkan motivasi kerjanya untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi atau perusahaan dan berdampak pada pengembangan karier karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis data dari penelitian ini adalah data penelitian *kuantitatif*. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Data kuantitatif dibedakan menjadi dua yaitu data diskrit dan kontinum.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2015:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini penyebaran kuesioner berupa pernyataan yang berhubungan dengan diklat dan motivasi kerja yang diberikan kepada seluruh pegawai atau karyawan PT KAI Madiun.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun sebanyak 100 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai pada PT. KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Sampel yang diperoleh sebanyak 80 orang. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang atau 80% dari total populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Sedangkan kriteria pemilihan sampel tersebut adalah:

- 1) Pegawai yang sudah tetap (PNS)
- 2) Berdasarkan pendidikan minimal D3
- 3) Menjabat sebagai kepala seksi, bendahara, staf pada setiap divisi (diambil 3 pegawai dari masing-masing divisi)

Dalam penelitian ini, menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan perhitungan UJI SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows 22.0. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Statistik deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan, data sehingga mudah untuk dipahami.
2. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Jenis statistik inferensial dalam penelitian ini merupakan jenis statistik parametris. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pernyataan dalam mendeskripsikan suatu variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47). Apabila nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel

Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliable

Hasil $\alpha < 0,60$ = Tidak Reliable

Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik sebagai berikut :

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal (Sujarweni, 2014: 192). Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data distribusi normal, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pengujian yang dilakukan yaitu dengan melihat hasil uji histogram dan diagram *Normal P-Plot*.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Hipotesis yang akan diuji adalah :

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu

model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Sujarweni, 2014: 185).

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh atau tidak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh diklat terhadap pengembangan karier karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas penelitian ini menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier karyawan di PT KAI Madiun. Hasil diklat berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu karyawan di PT KAI Madiun. Hasil diklat berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier. Berdasarkan data stastistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimal dari diklat 11, maksimal 24, dan rata-rata 17,87. Jadi, dari analisis di atas yang mendapat nilai di atas rata-rata \geq sebanyak 72 orang atau 90%, sedangkan yang berada di bawah rata-rata sebanyak 8 orang atau 10%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa diklat yang diberikan PT KAI Madiun baik sehingga dapat mengembangkan karier karyawan.

Manfaat lain dari adanya diklat (pendidikan dan pelatihan) itu dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang penggunaan pengoperasian peralatan tersebut. Sekaligus pelatihan karyawan juga akan berpengaruh pada bertambahnya kesetiaan dan kecintaan para pelanggan untuk memiliki dan menggunakan barang dan jasa tersebut. Dengan demikian program diklat (pendidikan dan pelatihan) ini akan mempertahankan atau meningkatkan penjualan kini dan dimasa akan datang. Diklat berpengaruh terhadap pengembangan karir padakaryawan PT. KAI Madiun. Terbukti bahwa dengan adanya Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terbukti dapat meningkatkan pengembangan karirkaryawan PT. KAI Madiun. Semakin baik dan sering dilaksanakan diklat, akan lebih baik pula dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian oleh Labbase (2010) juga menyatakan bahwa diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier.

2. Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karier karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier karyawan di PT KAI Madiun. Hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu karyawan di PT KAI Madiun. Hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a menunjukkan bahwa

terdapat juga pengaruh positif dan signifikan X_2 secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan PT. KAI Madiun. Berdasarkan data statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimal dari motivasi kerja 11, maksimal 26, dan rata-rata 18,05. Jadi, dari analisis di atas yang mendapat nilai di atas rata-rata \geq sebanyak 70 orang atau 87,5%, sedangkan yang berada di bawah rata-rata sebanyak 10 orang atau 12,5%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi yang diberikan PT KAI Madiun cukup tinggi sehingga dapat berpengaruh terhadap mengembangkan karir karyawan.

Motivasi disini berguna bagi setiap karyawan agar kreativitas, kemampuan dan minat yang dimiliki dapat berkembang sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan tersebut. Motivasi kerja diukur dengan indikator penghargaan atas prestasi, penerimaan oleh kelompok, kondisi lingkungan kerja, tunjangan yang diterima serta status dan tanggung jawab yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triharyanto (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan. Analisis ini didasarkan pada persepsi responden terhadap pertanyaan yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum responden setuju bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir.

3. Pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT KAI Madiun.

Pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan setelah dilakukan analisis data, temuan penelitian membuktikan bahwa Diklat dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan karyawan PT. KAI Madiun. Secara simultan Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. KAI Madiun. Dari hasil rekapitulasi data isian angket diklat dan motivasi kerja skor dibawah rata-rata yaitu 11 yang berjumlah 3 orang. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas Diklat dan semakin tingginya motivasi kerja seorang karyawan, maka jika dilaksanakan bersama-sama akan memberikan dampak yang positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. KAI Madiun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triharyanto (2014) yang mengatakan bahwa secara serempak atau bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan dengan tingkat hubungan kuat (0,757). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden, secara umum responden setuju bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir.

Hasil dari penelitian ini yaitu menyatakan bahwa Diklat dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 54,4% pada pengembangan karir PT. KAI Madiun. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian yang dilakukan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Diklat dan motivasi kerja pada karyawan PT. KAI Madiun lebih besar dalam penelitian ini. Namun masih ada 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menemukan faktor lain di luar variabel penelitian ini guna lebih meningkatkan lagi pengembangan karir karyawan PT. KAI Madiun. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triharyanto (2014) dimana pelatihan dan motivasi kerja memiliki kontribusi

sebesar 75,7%, sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh parsial maupun simultan dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan.

SIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Diklat terhadap pengembangan karir PT. KAI Madiun. Dengan demikian maka terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Diklat terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. KAI Madiun.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara simultan terhadap pengembangan karier karyawan PT KAI Madiun. Dengan demikian maka terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. KAI Madiun. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula pengembangan karir pada karyawan PT. KAI Madiun.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Diklat dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. KAI Madiun. Dengan demikian maka terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Diklat dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. KAI Madiun. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas Diklat dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula pengembangan karier pada karyawan PT.KAI Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan Pengembangan Karier Penyuluh Bidang Pertanian Pada Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sungai Hulu Tengah. Vol. 1 No. 1
- Candra, Witya dan Ardhana K. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir di PT PLN (PERSERO) Distribusi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5. No. 9
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro
- Setyanigrum, F. 2015. Perumusan Strategi Perusahaan Berbasis Balanced ScoreCard Pada Kusuma Sahid Price Hotel Surakarta. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 4. No. 1
- Sujarweni, W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triyanto, H. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan Pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, *Jurnal Manajemen Perikanan dan Kelautan*. Vol. 1.No. 1.

LAMPIRAN KUESIONER

“PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN DI PT. KAI MADIUN”

Dengan Hormat,

Saya Kartika Kencana Yudasmara mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Studi Pendidikan Akuntansi di Universitas PGRI Madiun. Dalam hal ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1), Dengan judul skripsi “Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan di PT. KAI Madiun. Di sini saya sangat membutuhkan bantuan akan partisipasi dari responden untuk memberikan pendapat penelitian yang saya ajukan.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner yang kami berikan dan mengisi jawaban dengan sejujur-jujurnya. Sekian atas permohonan saya dan atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.

Hormat Saya,

Kartika Kencana Yudasmara

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :.....(Mohon Diisi)
- b. Nomor Responden :.....(Diisi oleh peneliti)
- c. Umur :.....Tahun
- d. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
- e. Jabatan :.....
- f. Lama Bekerja :.....
- g. Pendidikan Terakhir :.....

***) Coret Yang Tidak Perlu**

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan di PT. KAI Madiun, mohon Bapak/Ibu memberi tanda centang (√) pada kotak jawaban yang dianggap tepat. Setiap pernyataan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban.

PERNYATAAN POSITIF		PERNYATAN NEGATIF	
Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai
a. SS = Sangat Setuju	5	a. SS = Sangat Setuju	1
b. S = Setuju	4	b. S = Setuju	2
c. N = Ragu-ragu	3	c. N = Ragu-ragu	3
d. TS = Tidak Setuju	2	d. TS = Tidak Setuju	4
e. STS = Sangat Tidak Setuju	1	e. STS = Sangat Tidak Setuju	5

PERNYATAAN POSITIF		PERNYATAN NEGATIF	
Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai

a. ST = Sangat Tinggi	5	a. ST = Sangat Tinggi	1
b. T = Tinggi	4	b. T = Tinggi	2
c. S = Sedang	3	c. S = Sedang	3
d. R = Rendah	2	d. R = Rendah	4
e. SR = Sangat Rendah	1	e. SR = Sangat Rendah	5

1. Pengembangan Karier Karyawan

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Tujuan Pengembangan Karier					
1.	Perusahaan sudah mempunyai program untuk mengembangkan karier karyawannya.					
2.	Bagi karyawan yang berkompeten dalam bekerja perusahaan membantu agar karyawan berkembang dalam kariernya.					
	Faktor yang mempengaruhi pengembangan karier					
3.	Bagi karyawan yang memiliki kemampuan perusahaan mempermudah jalannya kenaikan jabatan					
4.	Perusahaan tidak memberikan wadah bagi karyawannya yang memiliki kemampuan.					
	Manfaat pengembangan karier					
5.	Prosedur kenaikan jabatan bagi karyawan mudah ditempuh.					
6.	Perusahaan memberikan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja.					

2. Diklat

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Tujuan Pelatihan					
7.	Kegiatan diklat yang diselenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya					
	Instrumen Pelatihan					
8.	Instruktur diklat mampu menyampaikan materi dengan baik.					
9.	Instruktur diklat tidak memiliki sifat sabar dalam menyampaikan materi pelatihan.					
	Metode Pelatihan					
10.	Metode penyajian dalam diklat telah sesuai dengan jenis diklat yang dibutuhkan peserta diklat.					
	Materi Pelatihan					
11.	Materi yang disampaikan dalam diklat tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.					
	Peserta Pelatihan					

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Tujuan Pelatihan					
12.	Peserta diklat dipilih melalui seleksi yang obyektif oleh perusahaan.					

3. Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		ST	T	S	R	SR
	Keinginan untuk penghargaan					
13.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.					
	Keinginan Untuk Pengakuan					
14.	Pimpinan tidak mau memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi karyawan.					
	Kondisi Lingkungan Kerja					
15.	Karyawan bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.					
	Kompensasi yang Memadai					
16.	Karyawan bekerja untuk mencari upah yang layak dan adil.					
	Status dan Tanggungjawab					
17.	Karyawan tidak diberi kesempatan untuk naik jabatan ke posisi yang lebih tinggi					
18.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					

Tabel 1. Hasil uji validitas angket Diklat
Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	Skor
item 1 Pearson Correlation	1	.307	.303	.217	.155	.164	.547**
Sig. (2-tailed)		.054	.058	.179	.339	.311	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 2 Pearson Correlation	.307	1	.338*	.445**	.443**	.475**	.763**
Sig. (2-tailed)	.054		.033	.004	.004	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 3 Pearson Correlation	.303	.338*	1	.308	.325*	.173	.630**
Sig. (2-tailed)	.058	.033		.053	.041	.286	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 4 Pearson Correlation	.217	.445**	.308	1	.320*	.211	.611**
Sig. (2-tailed)	.179	.004	.053		.044	.192	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 5 Pearson Correlation	.155	.443**	.325*	.320*	1	.847**	.755**

	Sig. (2-tailed)	.339	.004	.041	.044		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
item 6	Pearson Correlation	.164	.475**	.173	.211	.847**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.311	.002	.286	.192	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Skor	Pearson Correlation	.547**	.763**	.630**	.611**	.755**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	Skor
item 1	Pearson Correlation	1	.288	.228	.154	.107	.090	.508**
	Sig. (2-tailed)		.072	.158	.342	.511	.582	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
item 2	Pearson Correlation	.288	1	.285	.319*	.493**	.430**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.072		.075	.045	.001	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
item 3	Pearson Correlation	.228	.285	1	.257	.207	.204	.573**
	Sig. (2-tailed)	.158	.075		.110	.200	.206	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
item 4	Pearson Correlation	.154	.319*	.257	1	.251	.308	.609**
	Sig. (2-tailed)	.342	.045	.110		.118	.054	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
item 5	Pearson Correlation	.107	.493**	.207	.251	1	.899**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.511	.001	.200	.118		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
item 6	Pearson Correlation	.090	.430**	.204	.308	.899**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.582	.006	.206	.054	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Skor	Pearson Correlation	.508**	.734**	.573**	.609**	.726**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Table 3. Hasil Uji Validitas Angket Pengembangan Karir
Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	Skor
item 1 Pearson Correlation	1	.391*	.303	.217	.228	.155	.579**
Sig. (2-tailed)		.013	.058	.179	.157	.339	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 2 Pearson Correlation	.391*	1	.313*	.410**	.495**	.326*	.741**
Sig. (2-tailed)	.013		.049	.009	.001	.040	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 3 Pearson Correlation	.303	.313*	1	.308	.346*	.170	.625**
Sig. (2-tailed)	.058	.049		.053	.029	.294	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 4 Pearson Correlation	.217	.410**	.308	1	.311	.169	.585**
Sig. (2-tailed)	.179	.009	.053		.051	.296	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 5 Pearson Correlation	.228	.495**	.346*	.311	1	.698**	.788**
Sig. (2-tailed)	.157	.001	.029	.051		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
item 6 Pearson Correlation	.155	.326*	.170	.169	.698**	1	.639**
Sig. (2-tailed)	.339	.040	.294	.296	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Skor Pearson Correlation	.579**	.741**	.625**	.585**	.788**	.639**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Diklat
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.749	6
------	---

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

Tabel 7.Deskripsi Data Variabel Diklat

Statistics

Diklat

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		17.8750
Median		18.0000
Mode		16.00 ^a
Std. Deviation		2.92685
Range		13.00
Minimum		11.00
Maximum		24.00
Sum		1430.00

a. Multiple modes exist.
The smallest value is shown

Diklat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11.00	1	1.3	1.3	1.3
12.00	2	2.5	2.5	3.8
13.00	3	3.8	3.8	7.5
14.00	2	2.5	2.5	10.0
15.00	8	10.0	10.0	20.0
16.00	11	13.8	13.8	33.8
17.00	10	12.5	12.5	46.3
18.00	11	13.8	13.8	60.0
19.00	8	10.0	10.0	70.0
20.00	11	13.8	13.8	83.8
21.00	3	3.8	3.8	87.5
22.00	3	3.8	3.8	91.3
23.00	5	6.3	6.3	97.5
24.00	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabel 8.Deskripsi Data Motivasi Kerja
Statistics

MotivasiKerja

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		18.0500
Median		18.0000
Mode		15.00 ^a
Std. Deviation		3.25265
Range		15.00
Minimum		11.00
Maximum		26.00
Sum		1444.00

a. Multiple modes exist.
The smallest value is
shown

MotivasiKerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11.00	2	2.5	2.5	2.5
12.00	3	3.8	3.8	6.3
14.00	5	6.3	6.3	12.5
15.00	10	12.5	12.5	25.0
16.00	6	7.5	7.5	32.5
17.00	9	11.3	11.3	43.8
18.00	8	10.0	10.0	53.8
19.00	9	11.3	11.3	65.0
20.00	10	12.5	12.5	77.5
21.00	7	8.8	8.8	86.3
22.00	5	6.3	6.3	92.5
23.00	2	2.5	2.5	95.0
24.00	2	2.5	2.5	97.5
25.00	1	1.3	1.3	98.8
26.00	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabel 11.Deskripsi Data Pengembangan Karir

Statistics
PengembanganKarir

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		17.8125
Median		18.0000
Mode		15.00
Std. Deviation		3.58299
Range		15.00
Minimum		11.00
Maximum		26.00
Sum		1425.00

PengembanganKarir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11.00	3	3.8	3.8	3.8
12.00	4	5.0	5.0	8.8
13.00	2	2.5	2.5	11.3
14.00	5	6.3	6.3	17.5
15.00	11	13.8	13.8	31.3
16.00	6	7.5	7.5	38.8
17.00	6	7.5	7.5	46.3
18.00	7	8.8	8.8	55.0
19.00	10	12.5	12.5	67.5
20.00	6	7.5	7.5	75.0
21.00	4	5.0	5.0	80.0
22.00	10	12.5	12.5	92.5
23.00	3	3.8	3.8	96.3
25.00	2	2.5	2.5	98.8
26.00	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Tabel 12.Pengaruh Diklat Terhadap Pengembangan Karir
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.402 ^a	.162	.151	3.30153	.162	15.044	1	78	.000

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: PengembanganKarir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.014	2.298		3.922	.000
	Diklat	.492	.127	.402	3.879	.000

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

**Tabel 13. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.533 ^a	.284	.275	3.05093	.284	30.957	1	78	.000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

b. Dependent Variable: PengembanganKarir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.214	1.935		3.728	.000
	MotivasiKerja	.587	.106	.533	5.564	.000

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

**Tabel 14. Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.544 ^a	.296	.277	3.04559	.296	16.170	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Diklat

b. Dependent Variable: PengembanganKarir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.965	2	149.983	16.170	.000 ^b
	Residual	714.222	77	9.276		
	Total	1014.188	79			

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Diklat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.859	2.275		2.576	.012
	Diklat	.164	.145	.134	1.129	.263
	MotivasiKerja	.500	.131	.454	3.829	.000

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

Tabel 15. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.859	2.275		2.576	.012		
	Diklat	.164	.145	.134	1.129	.263	.651	1.537
	MotivasiKerja	.500	.131	.454	3.829	.000	.651	1.537

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

Tabel 16. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.544 ^a	.296	.277	3.04559	.296	16.170	2	77	.000	1.986

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Diklat

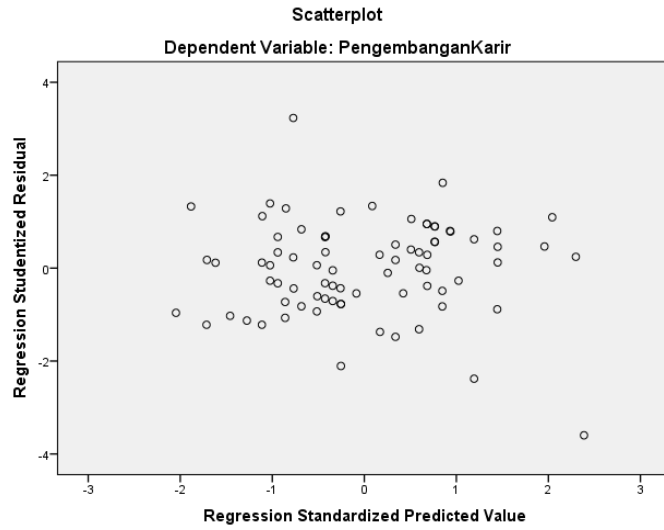
b. Dependent Variable: PengembanganKarir

Tabel 17. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.236	1.428		.865	.390
	Diklat	.035	.091	.054	.381	.704
	MotivasiKerja	.026	.082	.044	.313	.755

a. Dependent Variable: ABS_RES



Tabel 18. Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Diklat	.083	80	.200*	.980	80	.242
Motivasi Kerja	.077	80	.200*	.985	80	.480
Pengembangan Karir	.096	80	.064	.976	80	.133

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

