BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Dalam 50 tahun terakhir, telah terjadi kemajuan teknologi informasi yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya. Komputer telah memasuki kehidupan sehari-hari dalam berbagai bentuk. Hal ini menyebabkan meningkatnya kebutuhan tenaga professional di Bidang *Information & Communication Technology* (ICT). Politeknik Telkom hadir untuk memenuhi kebutuhan diatas. Politeknik Telkom yang berstandar Internasional bertujuan untuk menghasilkan tenaga profesonal di bidang ICT yang bisa langsung diserap industri (*placement oriented*).

Kurikulum yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan industri yang menekankan pada pengetahuan, keahlian dan perilaku. Dalam penyelenggaran pendidikan dan proses belajar, Politeknik Telkom menggunakan *KHAS Development System*. Sistem ini dibangun dengan tujuan untuk mentransformasikan, membangun, dan mengembangkan pengetahuan (***K**nowledge*), keahlian (***H**ard skill*), kepribadian (***A**ttitude*), dan kemampuan interaksi sosial (***S**oft skill*) kepada mahasiswa Politeknik Telkom.

Fungsi dari Politeknik Telkom adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan kebijakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat di lingkungan lembaga Politeknik Telkom.
2. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan, pengajaran, pelatihan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

3. Mengelola administrasi dan sumber daya.
4. Merncanakan dan melakukan pembinaan kemahasiswaan dan alumni.
5. Melakukan pengawasan terhadap pengelolaan seluruh kegiatan, pembinaan dan pelaporan.

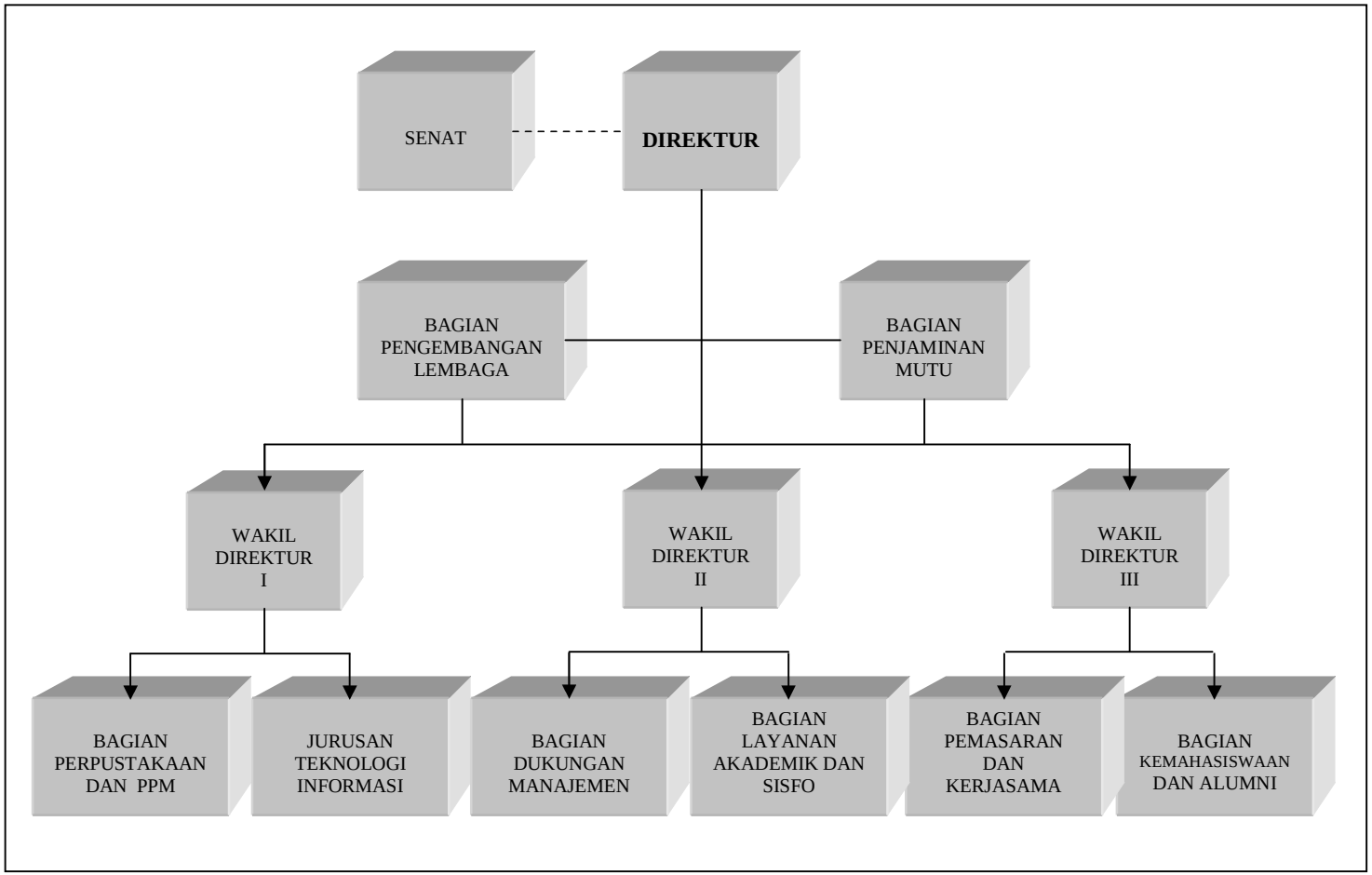
Politeknik Telkom terdiri dari 3 program studi, diantaranya adalah:

1. Program Studi D3 Manajemen Informatika
2. Program Studi D3 Teknik Komputer
3. Program Studi D3 Komputerisasi Akuntansi

4.1.2. Struktur Organisasi

Dalam sebuah organisasi, struktur wewenang, tanggung jawab dan tugas, komunikasi antar bagian-bagian dalam perusahaan mempunyai peranan yang penting untuk memperlancar jalannya kegiatan perusahaan dan membantu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Sistem ini dibentuk berguna untuk individunya sendiri agar setiap individu yang menempati posisinya dapat mengetahui kepada departemen apa dia bekerja dan kepada siapa dia harus bertanggungjawab dan dapat mengetahui tugas yang diemban oleh mereka dalam posisinya sekarang. Adapun struktur organisasi Politeknik Telkom dalam dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Politeknik Telkom

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Politeknik Telkom

Susunan Organisasi Politeknik Telkom :

1. Badan Normatif : Senat Politeknik Telkom
2. Unsur Pimpinan : Direktur dan Wakil Direktur
3. Unsur Strategis / Unsur Pelaksana Akademik :
   A. Jurusan Teknologi Informasi terdiri atas:
      a. Program Studi Manajemen Informatika.
      b. Program Studi Teknik Komputer
      c. Program Studi Komputerisasi Akuntansi
   B. Faculty
4. Unsur Supporting / Penunjang Akademik :
   A. Bagian Penjaminan Mutu
   B. Bagian Pengembangan Lembaga
   C. Bagian Perpustakaan & PPM
   D. Bagian Administrasi Umum
   E. Bagian Layanan Akademik & SIM
   F. Bagian Pemasaran & Kerjasama
   G. Bagian Kemahasiswaan & Alumni

4.1.3. Deskripsi Tugas

1. Senat Politeknik Telkom

Senat Politeknik Telkom merupakan badan normatif dan perwakilan tertinggi bidang akademik di Politeknik Telkom.

Senat Politeknik Telkom terdiri dari:

a. Direktur
b. Para Wakil Direktur
c. Para Ketua Jurusan
d. Para Ketua Program Studi
e. Perwakilan Dosen, Pengurus YPT, Masyarakat Industri.

Tugas Senat Politeknik Telkom adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan kebijakan akademik dan arah pengembangan Politeknik Telkom
b. Merumuskan kebijakan penilaian prestasi akademik dan pengembangan kecakapan serta kepribadian civitas akademika Politeknik Telkom
c. Merumuskan norma dan tolok ukur penyelenggaraan Politeknik Telkom
d. Memberikan pertimbangan rencana kerja dan anggaran pendapatan dan belanja yang diajukan oleh Pimpinan Politeknik Telkom
e. Menilai pertanggungjawaban Pimpinan Politeknik Telkom atas pelaksanaan kebijakan akademik yang telah diterapkan
f. Merumuskan peraturan pelaksanaan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan pada Politeknik Telkom
g. Memberikan pertimbangan kepada Yayasan berkenaan dengan calon-calon yang diusulkan untuk memangku jabatan akademik
h. Memberikan pertimbangan kepada Direktur terhadap kurikulum yang akan diberlakukan
i. Memberikan pertimbangan terhadap kebutuhan jumlah dan kualifikasi tenaga akademik
j. Memberikan pertimbangan terhadap penambahan dan, atau penutupan program studi
k. Memberikan pertimbangan terhadap sanksi yang berakibat pemecatan warga kampus.

2. Direktur Politeknik Telkom

Politeknik Telkom dipimpin oleh seorang Direktur yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Dewan Pengurus.

Direktur Politeknik Telkom mempunyai tanggung jawab :

a. Memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat
b. Menentukan strategi, program dan rencana kerja lembaga
c. Membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administratif dan administrasi lembaga
d. Membina dan mengembangkan hubungan dengan lingkungan pendidikan dan industri serta masyarakat pada umumnya
e. Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen perguruan tinggi
f. Menerapkan sistem manajemen mutu dan evaluasi kinerja lembaga
g. Menyusun kebijakan pengembangan kompetensi dan pembinaan sumber daya secara umum
h. Berdasarkan pertimbangan Senat Politeknik Telkom dan persetujuan Dewan Pengurus, Ketua Senat berwenang menetapkan program studi dan pendukungnya beserta pejabat yang bertanggung jawab atas kegiatan tersebut
i. Melakukan evaluasi dan menyusun progres report setiap tahun sekali.

Direktur dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) orang Wakil Direktur dan 1 (satu) orang Ketua Jurusan. Wakil Direktur dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur. Wakil Direktur terdiri dari Wakil Direktur I bidang Akademik, Wakil Direktur II bidang Umum, Layanan Akademik dan Wakil Direktur III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

Wakil Direktur I bidang Akademik mempunyai tugas pokok :

a. Menyusun rencana pengembangan lembaga dan program kerja bidang akademik
b. Merencanakan dan mengembangkan pedoman mutu pendidikan (*quality manual*), kurikulum dan silabus serta bahan pengajaran (*courseware*)
c. Merencanakan dan memimpin kegiatan pengembangan bidang pengajaran dan akademik
d. Merencanakan dan memimpin kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat
e. Merencanakan dan memimpin administrasi layanan perpustakaan
f. Melakukan evaluasi kinerja lembaga bidang akademik
g. Memimpin dan melakukan penilaian terhadap unit-unit yang di bawahinya
h. Melakukan perencanaan pembinaan dan penilaian kinerja unit dan pegawainya
i. Melakukan koordinasi dengan Wakil Direktur II dan III dalam menunjang tercapainya program Politeknik Telkom.

Wakil Direktur II bidang Umum mempunyai tugas pokok :

a. Menyusun rencana pengembangan lembaga dan program kerja bidang sumber daya
b. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan kegiatan bidang admnistrasi umum dan layanan akademik
c. Merencanakan dan memimpin pengembangan dan layanan informasi dan teknologi
d. Memimpin dan merencanakan pengembangan SDM, keuangan, logistik dan Sekretariat
e. Melakukan evaluasi kinerja lembaga bidang umumdan layanan akademik
f. Memimpin dan melakukan penilaian terhadap unit-unit dibawah tanggung jawabnya
g. Melakukan perencanaan pembinaan dan penilaian kinerja unit dan pegawainya

h. Melakukan koordinasi dengan Wakil Direktur I dan III dalam menunjang tercapainya program Politeknik Telkom.

Wakil Direktur III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama memiliki tugas pokok :

a. Menyusun rencana pengembangan lembaga dan program kerja bidang kemahasiswaan, alumni, pemasaran dan kemitraan/kerjasama
b. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan kegiatan bidang pemasaran, penerimaan mahasiswa baru, kerjasama pendidikan/industri, layanan kemahasiswaan dan pengembangan karir/alumni
c. Melakukan evaluasi kinerja lembaga bidang kemahasiswaan dan kerjasama
d. Melakukan perencanaan pembinaan dan penilaian kinerja unit dan pegawainya
e. Melakukan koordinasi dengan Wakil Direktur I dan II dalam menunjang tercapainya program Politeknik Telkom.

3. Unsur Pelaksana Akademik

Jurusan Teknologi Informasi (JTI) berfungsi menyelenggarakan kegiatan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat melalui program studi Diploma 3 (D3). Jurusan Teknologi Informasi dipimpin oleh seorang Ketua Jurusan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Wakil Direktur I.

Ketua Jurusan Teknologi Informasi mempunyai tugas pokok :

a. Merumuskan kebijakan akademik yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat

b. Merumuskan dan melaksanakan program kerja
c. Memimpin pelaksanaan operasional akademik
d. Merumuskan dan melakukan evaluasi anggaran
e. Melakukan evaluasi kinerja jurusan dan program studi
f. Merencanakan, mengelola dan memelihara sumber daya
g. Melakukan penilaian kinerja dan pembinaan terhadap Dosen dan tenaga penunjang
h. Membuat laporan kegiatan secara berkala kepada Wakil Direktur I.

Unsur pelaksana Jurusan Teknologi Informasi terdiri dari :

a. Ketua Jurusan Teknologi Informasi
b. Ketua Program Studi Manajemen Informatika
c. Ketua Program Studi Teknik Komputer
d. Ketua Program Studi Komputerisasi Akuntansi
e. Kepala Urusan Laboratoria
f. Faculty

4. Unit Pendukung Akademik

A. Bagian Penjaminan Mutu

Bagian Penjaminan Mutu berfungsi mengembangkan dan mengelola sistem mutu pendidikan dan pengembangan lembaga. Bagian Penjaminan Mutu dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam pelaksanaan tugasnya secara operasional bertanggung jawab kepada Direktur.

Kepala Bagian Penjaminan Mutu memiliki tugas pokok sebagai berikut :

a. Merencanakan, mengembangkan dan memimpin pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu internal termasuk akreditasi lembaga
b. Merencanakan dan menyusun serta mengevaluasi sistem mutu dan laporan mutu lembaga
c. Melakukan koordinasi kegiatan sistem penjaminan mutu dengan unit terkait baik internal maupun external
d. Menentukan target dan evaluasi pelaksanaan kegiatan sistem manajemen mutu lembaga
e. Mengkordinasikan pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu program akademik dan non-akademik
f. Mengelola dan menyusun dokumentasi mutu dan akreditasi lembaga
g. Merencanakan, mengelola dan memelihara sumber daya
h. Melakukan pembinaan dan penilaian kinerja pegawainya
i. Membuat laporan kegiatan kinerja lembaga secara berkala kepada Direktur.

B. Bagian Pengembangan Lembaga

Bagian Pengembangan Lembaga berfungsi mengembangkan strategi pengembangn lembaga dan pengembangan sistem pendidikan. Bagian Pengembangan Lembaga dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Direktur.

Bagian Pengembangan Lembaga memiliki tugas pokok :

a. Merencanakan, mengembangkan dan memimpin pelaksanaan kegiaan pengembangan system pendidikan dan proyek-proyek kerjasama
b. Merencanakan dan mengembangkan penguasaan bahasa asing dilingkungan lembaga

c. Merencanakan dan mengevaluasi kepabilitas partisipasi institusi pada proyek-proyek nasional dan internasional serta pengembangan system pendidikan
d. Melakukan koordinasi kegiatan pengembangan proyek dan system pendidikan secara internal maupun eksternal
e. Melakukan evaluasi dan penyempurnaan pengembangan sistem pendidikan dan akademik
f. Mengelola dan menyusun dokumentasi pengembangan proyek dan pengembangan system pendidikan
g. Membuat laporan kegiatan dan kinerja secara berkala kepada Direktur.

Urusan Pengembangan Sistem Pendidikan berfungsi melaksanakan pengelolaan pengembangan, dan mengevaluasi system pendidikan dan akademik. Urusan Pengembangan Sistem Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Urusan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Pengembangan Lembaga.

Urusan Pengembangan Sistem Pendidikan memiliki tugas pokok :

a. Merencanakan dan memimpin kegiatan pengembangan sistem pendidikan dan akademik
b. Melaksanakan koordinasi internal dan eksternal dengan unit/lembaga terkait serta dosen/faculty
c. Menerbitkan dan mengembangkan quality manual, kurikulum dan courseware yang diperlukan dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran
d. Melakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem pendidikan dan akademik
e. Memelihara dokumentasi, data dan informasi bagi kepentingan lembaga
f. Melakukan pembinaan dan penilaian kinerja pegawainya

g. Membuat laporan kegiatan dan kinerja secara berkala kepada Kepala Bagian Pengembangan Lembaga.

C. Bagian Perpustakaan & Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (PPM)

Bagian Perpustakaan , Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (PPM) mengembangkan strategi penyelenggaraan layanan administrasi perpustakaan dan pengelolaan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat. Bagian Perpustakaan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Wakil Direktur I.

Bagian Perpustakaan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat memiliki tugas pokok :

a. Merencanakan, mengembangkan dan memimpin pelaksanaan kegiaan layanan perpustakaan dan penelitian serta pengabdian masyarakat
b. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan layanan perpustakaan dengan seluruh program studi dan unit terkait lainnya
c. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dengan unit terkait
d. Melakukan koordinasi kegiatan pengembangan proyek dan system pendidikan secara internal maupun eksternal
e. Melakukan evaluasi atas target-target yang harus dicapai pada pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat
f. Membuat publikasi hasil Penelitian dilingkungan internal maupun eksternal

g. Menyusun program pendataan Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI)

h. Membuat laporan kegiatan & kinerja secara berkala kepada Wakil Direktur 1.

D. Bagian Administrasi Umum / Dukungan Manajemen

Bagian Dukungan Manajemen berfungsi mengelola administrasi Keuangan, SDM, Logistik dan Kesekretariatan. Bagian Dukungan Manajemen dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Wakil Direktur II Bidang Umum.

Kepala Bagian Dukungan Manajemen mempunyai tugas pokok :

a. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan program kerja administrasi yang meliputi keuangan, SDM, dan logistik

b. Melaksanakan kegiatan kesekretariatan memelihara tata naskah dan dokumentasi lembaga

c. Melakukan koordinasi kegiatan administrasi umum dengan unit dan lembaga terkait

d. Menentukan target dan evaluasi pelaksanaan kegiatan administrasi umum

e. Mengelola dan memelihara sumber daya di lingkungan unitnya

f. Melakukan pembinaan dan penilaian kinerja pegawainya

g. Membuat laporan kegiatan dan kinerja secara berkala kepada Wakil Direktur II Bidang Umum.

E. Bagian Layanan Akademik & SIM

Bagian Layanan Akademik dan Sistem Informasi berfungsi mengembangkan strategi penyelenggaraan layanan administrasi akademik pusat pengelolaan dukungan sistem informasi lembaga. Bagian Layanan Akademik dan Sistim Informasi dipimpin oleh seorang Kepala

Bagian yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Wakil Direktur II Bidang Umum.

Kepala Bagian Layanan Akademik dan Sistim Informasi memiliki tugas pokok sebagai berikut :

a. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan program kerja layanan administrasi akademik dan sistem informasi
b. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan registrasi, perkuliahan, ujian dan wisuda dengan unit terkait
c. Melakukan koordinasi pengembangan dan pemeliharaan sistem infomasi dengan unit terkait dan lembaga lainnya
d. Menentukan target dan evaluasi kegiatan dukungan sistem informasi dan layanan SIM
e. Menjaga kehandalan dan keamanan perangkat keras, perangkat lunak, data dan informasi lembaga
f. Mengelola dan memelihara data akademik dan sistim informasi lembaga
g. Merencanakan, mengelola dan memelihara sumber daya bagian
h. Melakukan pembinaan dan pembinaan dan penilaian kinerja pegawainya
i. Membuat laporan kegiatan dan kinerja secara berkala kepada Wakil Direktur II Bidang Umum.

F. Bagian Pemasaran & Kerjasama

Bagian Pemasaran dan Kerjasama berfungsi mengelola kegiatan pemasaran dan kerjasama lembaga. Bagian Pemasaran dan Kerjasama dipimpin oleh seorang Kepala Bagian

yang dalam pelaksanaan tugasnyanya bertanggung jawab kepada Wakil Direktur III Bidang Pemasaran dan Kemahasiswaan.

Bagian Pemasaran dan Kerjasama memiliki lingkup tugas dan tanggungjawab sebagai berikut :

a. Merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan pemasaran, kerjasama dengan komunitas pendidikan dan industri baik dalam maupun luar negeri
b. Merumuskan dan melaksanakan program kerja Bagian Pemasaran dan Kerjasama
c. Memimpin pelaksanaan kegiatan operasional Bagian Pemasaran dan Kerjasama
d. Merumuskan target kualitas proses Bagian Pemasaran dan Kerjasama
e. Melakukan evaluasi kinerja unit Bagian Pemasaran dan Kerjasama
f. Merencanakan, mengelola dan memelihara sumber daya Bagian Pemasaran dan Kerjasama
g. Melakukan pembinaan dan pembinaan dan penilaian kinerja pegawainya
h. Membuat laporan kegiatan dan kinerja Bagian Pemasaran dan Kerjasama secara berkala kepada Wakil Direktur III Bidang Pemasaran dan Kemahasiswaan.

G. Bagian Kemahasiswaan & Alumni

Bagian Kemahasiswaan berfungsi mengelola kegiatan pembinaan dan kesejahteraan mahasiswa. Bagian Kemahasiswaan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam pelaksanaan tugasnyanya bertanggung jawab kepada Wakil Direktur III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

Kepala Bagian Kemahasiswaan memiliki lingkup tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan program kerja bidang pembinaan dan kesejahteraan mahasiswa
b. Melakukan koordinasi kegiatan pembinaan dan kesejahteraan mahasiswa dengan unit terkait
c. Menentukan target dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pembinaan dan kesejahteraan mahasiswa
d. Mengelola dan menyusun dokumentasi pembinaan dan kesejahteraan mahasiswa
e. Merencanakan, mengelola dan memelihara sumber daya bagian
f. Melakukan perencanaan, pembinaan dan pembinaan dan penilaian kinerja pegawainya
g. Membuat laporan kegiatan dan kinerja secara berkala kepada Wakil Direktur III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

1.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 60 reponden di Politeknik Telkom Bandung yang berlokasi di Jl. Telekomunikasi No. 1, Ters Buah Batu Bandung. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (Pengembangan Karir) dan variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis korelasi.

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Jawaban responden atas sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan Politeknik Telkom. Jumlah responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Identitas responden tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	40	66.67%
Wanita	20	33.33%
Jumlah	**60**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa profil responden terbanyak adalah berjenis kelamin pria, dimana sebesar 40 responden atau sebesar 66.67%. Sedangkan wanita sebanyak 20 responden

atau sebesar 33.33%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Politeknik Telkom adalah pria.

Tabel 4.2.
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 Tahun	35	58.33%
31 - 40 Tahun	22	36.67%
41 - 50 Tahun	2	3.33%
> 50 Tahun	1	1.67%
Jumlah	**60**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas, berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar tergolong masih muda dimana terdapat 58.33% atau sebanyak 35 responden karyawan di bawah umur 30 tahun, dan sebagian kecil hanya 1.67% atau sebanyak 1 responden karyawan yang berusia di atas 50 tahun. Ini cukup menyimpulkan bahwa Politeknik Telkom memang membutuhkan karyawan yang lebih muda dikarenakan usaha dan kerja keras mereka yang sangat antusias dalam mengembangkan Politeknik Telkom kearah yang berbasis Internasional.

Tabel 4.3.
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	1	1.67%
Diploma 1	2	3.33%
Diploma 3	5	8.33%
Strata 1 (Sarjana)	40	66.67%
Strata 2 (Master)	12	20%
Jumlah	**60**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3. tentang data pendidikan responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan Strata 1 yaitu sebesar 66.67% atau sebanyak 40 responden, dan sebagian kecil berpendidikan SMA yaitu sebesar 1.67% atau sebanyak 1 responden. Hal ini

berarti institusi pendidikan membutuhkan orang-orang yang mempunyai keahlian seperti halnya S1, akan tetapi dengan berkembangan institusi pendidikan kearah yang lebih maju, akan lebih baik lagi diprioritaskan para lulusan S2.

4.2.2. Pengembangan Karir yang dilaksanakan pada Politeknik Telkom Bandung

Deskripsi pengembangan karir di Politeknik Telkom Bandung, melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencakup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variabel pengembangan karir digali melalui 7 (tujuh) indikator, yaitu: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh, dan pengunduran diri. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban sangat tidak setuju adalah 1 (satu). Skor tersebut menunjukkan bagaiman tingkat kekuatan pengembangan karir di Politeknik Telkom yang ditunjukan oleh 7 (tujuh) indikator tersebut. Hasil pengolahan data untuk variabel pengembangan karir ditunjukkan pada table 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Pengembangan Karir	Kategori Pengembangan Karir
1	**Prestasi Kerja** a. Pengembangan karir saya sesuai dengan prestasi kerja yang saya berikan b. Peningkatan prestasi kerja dilalui dengan berbagai cara yang anda ciptakan sendiri	233	Baik
2	**Pengenalan Oleh Pihak Lain** a. Rekomendasi dari pihak lain merupakan faktor penting	235	Baik

	dalam pengembangan diri		
3	**Kesetiaan Pada Organisasi** a. Sampai saat ini saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan b. Pengembangan karir saya sesuai dengan masa kerja di perusahaan c. Jenjang karir yang jelas membuat saya senang bekerja di perusahaan ini	214.75	Baik
	d. Posisi yang saya duduki sesuai dengan harapan saya dalam bekerja di perusahaan ini		
4	**Pembimbing Dan Sponsor** a. Hubungan kerja atau interaksi antara bawahan dengan atasan harus terjalin dengan baik	282	Sangat Baik
5	**Dukungan Para Bawahan** a. Dalam mengembangkan karir saya mendapat dukungan dari bawahan	226	Baik
6	**KesempatanUntuk Bertumbuh** a. Kebijakan yang diberikan perusahaan dirasakan cukup adil dalam memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkarir b. Materi pelatihan yang saya ikuti selalu menambah wawasan atau pengetahuan baru c. Pelatihan yang saya ikuti membuat saya lebih mudah bekerja sama dengan teman sekerja d. Saya jarang menggunakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggaran oleh perusahaan e. Menurut saya kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan ini cenderung membosankan	200.40	Sedang

7	**Pengunduran Diri** a. Mengundurkan diri apabila di perusahaan lain memberikan jabatan yang lebih tinggi	194	Sedang
Rata-Rata		**226.45**	**Baik**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil scoring pada tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa pengembangan karir di Politeknik Telkom Bandung secara total berada dalam kategori baik, dengan mendapatkan skor 226,45. Fakta ini memberikan indikasi bahwa karyawan Politeknik Telkom telah memperhatikan pengembangan karir dan telah memenuhi beberapa faktor pengembangan karir tersebut. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner untuk masing-masing indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.5 dan tabel 4.6 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai pengembangan karir saya sesuai dengan prestasi kerja yang saya berikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	20.0%
Setuju	32	53.3%
Ragu-ragu	10	16.7%
Tidak Setuju	6	10.0%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan, dimana sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 53.3% atau 32 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir sesuai dengan prestasi kerja yang

diberikan karyawan kepada perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berprestasi kerja baik akan diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya lebih tinggi.

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai peningkatan prestasi kerja dilalui dengan berbagai cara yang anda ciptakan sendiri

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	20.0%
Setuju	36	60.0%
Ragu-ragu	8	13.3%
Tidak Setuju	4	6.7%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir sesuai dengan peningkatan prestasi kerja yang dilalui dengan berbagai cara yang diciptakan sendiri, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 60.0% atau 36 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir sesuai dengan peningkatan prestasi kerja yang dilalui dengan berbagai cara yang diciptakan sendiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berprestasi kerja baik akan diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya lebih tinggi.

2. Pengenalan oleh Pihak Lain

Indikator pengenalan oleh pihak lain dirumuskan dalam 1 (satu) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.7 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai rekomendasi dari pihak lain merupakan faktor penting dalam pengembangan diri

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	18.3%

Setuju	39	65.0%
Ragu-ragu	5	8.3%
Tidak Setuju	4	6.7%
Sangat Tidak Setuju	1	1.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir sesuai dengan rekomendasi dari pihak lain merupakan faktor penting dalam mengembangkan karirnya, hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 65.0% atau 39 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir sesuai dengan rekomendasi dari pihak lain merupakan faktor penting dalam mengembangkan karirnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rekomendasi dari pihak lain merupakan faktor penting dalam mengembangkan karirnya kearah yang lebih tinggi.

3. Kesetiaan pada Organisasi

Indikator kesetian pada organisasi dirumuskan dalam 4 (empat) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.8, 4.9, 4.10, dan 4.11 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut:

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai sampai saat ini saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	30.0%
Setuju	30	50.0%
Ragu-ragu	6	10.0%
Tidak Setuju	5	8.3%
Sangat Tidak Setuju	1	1.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir sesuai dengan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan tempat dimana dia bekerja, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 50.0% atau 30 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir sesuai dengan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan tempat dimana dia bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesetiaan pada organisasi dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya lebih tinggi.

Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai pengembangan karir saya sesuai dengan masa kerja di perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	5.0%
Setuju	30	50.0%
Ragu-ragu	12	20.0%
Tidak Setuju	15	25.0%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir sesuai dengan masa kerja di perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 50.0% atau 30 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir sesuai dengan masa kerja di perusahaan.

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai jenjang karir yang jelas membuat saya senang bekerja di perusahaan ini

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	23.3%
Setuju	20	33.3%

Ragu-ragu	18	30.0%
Tidak Setuju	7	11.7%
Sangat Tidak Setuju	1	1.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai jenjang karir yang jelas dapat membuat seseorang senang bekerja di perusahaan tempat dimana mereka bekerja, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 33.3% atau 20 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir sesuai dengan jenjang karir yang jelas dapat membuat seseorang senang bekerja di perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Kondisi tersebut menunjukan bahwa adanya jenjang karir yang jelas kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya lebih tinggi.

Tabel 4.11
Tanggapan responden mengenai posisi yang saya duduki sesuai dengan harapan saya dalam bekerja di perusahaan ini

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0.0%
Setuju	32	53.3%
Ragu-ragu	17	28.3%
Tidak Setuju	10	16.7%
Sangat Tidak Setuju	1	1.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai posisi yang saya duduki sesuai dengan harapan saya dalam bekerja di Politeknik Telkom, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan

prosentase sebesar 53.3% atau 32 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa posisi duduki sudah sesuai dengan harapan karyawan dalam bekerja di Politeknik Telkom.

4. Pembimbing dan Sponsor

Indikator pembimbing dan sponsor dirumuskan dalam 1 (satu) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.12 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.12
Tanggapan responden mengenai hubungan kerja atau interaksi antara bawahan dengan atasan harus terjalin dengan baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	44	73.3%
Setuju	15	25.0%
Ragu-ragu	0	0.0%
Tidak Setuju	1	1.7%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan kerja atau interaksi antara bawahan dengan atasan harus terjalin dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase sebesar 73.3% atau 44 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan kerja atau interaksi antara bawahan dengan atasan harus terjalin dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan merupakan faktor penting dalam mengembangkan karirnya kearah yang lebih tinggi.

5. Dukungan para Bawahan

Indikator dukungan para bawahan dirumuskan dalam 1 (satu) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.13 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai dalam mengembangkan karir saya mendapat dukungan dari bawahan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	21.7%
Setuju	24	40.0%
Ragu-ragu	19	31.7%
Tidak Setuju	4	6.7%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai dalam mengembangkan karir, saya mendapat dukungan dari bawahan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 40.0% atau 24 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa dukungan dari bawahan akan berpengaruh terhadap pengembangan karir saya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan dari bawahan merupakan faktor penting dalam mengembangkan karirnya kearah yang lebih tinggi.

6. Kesempatan untuk Bertumbuh

Indikator pengenalan oleh pihak lain dirumuskan dalam 5 (lima) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.14, 4.15, 4.16, 4.17, dan 4.18 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.14
Tanggapan responden mengenai kebijakan yang diberikan perusahaan dirasakan cukup adil dalam memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkarir

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	10.0%
Setuju	28	46.7%
Ragu-ragu	18	30.0%

Tidak Setuju	4	6.7%
Sangat Tidak Setuju	4	6.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai kebijakan yang diberikan perusahaan dirasakan cukup adil dalam memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkarir, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 46.7% atau 28 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kebijakan yang diberikan perusahaan dirasakan cukup adil dalam memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkarir.

Tabel 4.15
Tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang saya ikuti selalu menambah wawasan atau pengetahuan baru

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	46.7%
Setuju	24	40.0%
Ragu-ragu	6	10.0%
Tidak Setuju	0	0.0%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang diikuti selalu menambah wawasan atau pengetahuan baru, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase sebesar 46.7% atau 28 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa materi pelatihan yang diikuti selalu menambah wawasan atau pengetahuan baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diikuti selalu menambah wawasan atau pengetahuan baru dan merupakan faktor penting dalam mengembangkan karirnya kearah yang lebih tinggi.

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai pelatihan yang saya ikuti membuat saya lebih mudah bekerja sama dengan teman sekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	25.0%
Setuju	33	55.0%
Ragu-ragu	9	15.0%
Tidak Setuju	1	1.7%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pelatihan yang diikuti membuat saya lebih mudah bekerja sama dengan teman sekerja, hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 55.0% atau 33 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan yang diikuti membuat saya lebih mudah bekerja sama dengan teman sekerja. Kondisi tersebut menunjukan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir.

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai saya jarang menggunakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0.0%
Setuju	5	8.3%
Ragu-ragu	18	30.0%
Tidak Setuju	28	46.7%
Sangat Tidak Setuju	9	15.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai saya jarang menggunakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Politeknik Telkom, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menyatakan tidak setuju dengan prosentase sebesar 46.7% atau 28 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa mereka sering menggunakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Politeknik Telkom.

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai menurut saya kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan ini cenderung membosankan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0.0%
Setuju	13	21.7%
Ragu-ragu	19	31.7%
Tidak Setuju	24	40.0%
Sangat Tidak Setuju	4	6.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai kegiatan yang ada di Politeknik Telkom cenderung membosankan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase sebesar 40.0% atau 24 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kegiatan yang ada di Politeknik Telkom cenderung tidak membosankan.

7. Pengunduran Diri

Indikator pengenalan oleh pihak lain dirumuskan dalam 1 (satu) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.19 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.19
Tanggapan responden mengenai mengundurkan diri apabila di perusahaan lain memberikan jabatan yang lebih tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	13.3%
Setuju	17	28.3%
Ragu-ragu	18	30.0%

Tidak Setuju	15	25.0%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai akan mengundurkan diri apabila di perusahaan lain memberikan jabatan yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase sebesar 30.0% atau 18 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan Politeknik Telkom ragu-ragu dalam mengambil keputusan apakah akan mengundurkan diri apabila di perusahaan lain memberikan jabatan yang lebih tinggi.

4.2.3. Kepuasan Kerja Karyawan yang dilaksanakan pada Politeknik Telkom Bandung

Deskripsi kepuasan kerja karyawan di Politeknik Telkom Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencakup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja karyawan dapat digali melalui 6 (enam) indikator, yaitu: gaji, pekerjaan, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban sangat tidak setuju adalah 1 (satu). Sedangkan untuk item negatif pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat tidak setuju adalah 5 (lima) dan untuk jawaban sangat setuju adalah 1 (satu). Skor tersebut menunjukkan bagaiman tingkat kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Telkom Bandung yang ditunjukan oleh 6 (enam) indikator tersebut. Hasil pengolahan data untuk variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada table 4.20 di bawah ini.

Tabel 4.20
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Kepuasan Kerja	Kategori Kepuasan Kerja
1	**Gaji** a. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan pengabdian yang saya berikan b. Sistem penggajian tersebut sudah dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. c. Gaji yang diterima setiap bulannya selalu tepat waktu	191.33	Sedang
2	**Pekerjaan itu Sendiri** a. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan. b. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian. c. Pembagian tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sudah dirasa sangat adil d. Pekerjaan yang diberikan selalu bervariasi atau tidak monoton e. Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.	199.33	Sedang
3	**Rekan Sekerja** a. Hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. b. Kerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan terjalin dengan baik.	268.50	Sangat Tinggi

No	Indikator	Skor Kepuasan Kerja	Kategori Kepuasan Kerja
4	**Atasan** a. Dalam memberikan tugas kepada saya atasan selalu bersikap tidak adil b. Atasan selalu memberikan bimbingan apabila saya menghadapi kesulitan menyelesaikan pekerjaan c. Atasan saya sering memberikan informasi-informasi penting untuk pengembangan karir saya d. Hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik.	212.25	Tinggi
5	**Promosi** a. Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan b. Promosi yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. c. Atasan saya selalu mempromosikan anak buahnya yang mempunyai hasil kerja yang baik	210.00	Tinggi
6	**Lingkungan Kerja** a. Kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat kondusif.	238.00	Tinggi
Rata-Rata		**219.9**	**Tinggi**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil scoring pada tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Politeknik Telkom Bandung secara total berada dalam kategori tinggi, dengan mendapatkan skor 219.9. Fakta ini memberikan indikasi bahwa karyawan Politeknik Telkom Bandung telah memperhatikan kepuasan kerjanya dan memenuhi beberapa faktor kepuasan kerja

sesuai dengan indikator yang ada diatas. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner untuk masing-masing indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Gaji

Indikator gaji dirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.21, 4.22, dan 4.23 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.21
Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan pengabdian yang saya berikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	8.3%
Setuju	20	33.3%
Ragu-ragu	19	31.7%
Tidak Setuju	9	15.0%
Sangat Tidak Setuju	7	11.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan pengabdian yang saya berikan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 33.3% atau 20 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan pengabdian yang mereka berikan.

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai sistem penggajian tersebut (gaji yang anda terima) sudah dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	1.7%
Setuju	17	28.3%
Ragu-ragu	13	21.7%
Tidak Setuju	23	38.3%
Sangat Tidak Setuju	6	10.0%
Total	**60**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai sistem penggajian (gaji yang diterima) sudah dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase sebesar 38.3% atau 23 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sistem penggajian (gaji yang diterima) belum dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima setiap bulannya selalu tepat waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	15.0%
Setuju	35	58.3%
Ragu-ragu	10	16.7%
Tidak Setuju	2	3.3%
Sangat Tidak Setuju	4	6.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai gaji yang diterima setiap bulannya selalu tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 58.3% atau 35 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima setiap bulannya selalu tepat waktu.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Indikator pekerjaan itu sendiri dirumuskan dalam 6 (enam) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.24, 4.25, 4.26, 4.27, 4.28, dan 4.29 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	20.0%
Setuju	32	53.3%
Ragu-ragu	15	25.0%
Tidak Setuju	0	0.0%
Sangat Tidak Setuju	1	1.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 53.3% atau 32 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan jenjang pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan, akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Tabel 4.25
Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	8.3%
Setuju	26	43.3%
Ragu-ragu	21	35.0%
Tidak Setuju	5	8.3%
Sangat Tidak Setuju	3	5.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian,

hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 43.3% atau 26 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, akan menghasil hasil kerja yang maksimal.

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai pembagian tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sudah dirasa sangat adil

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	3.3%
Setuju	17	28.3%
Ragu-ragu	8	13.3%
Tidak Setuju	31	51.7%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pembagian tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sudah dirasa sangat adil, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase sebesar 51.7% atau 31 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pembagian tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dirasa belum adil. Kondisi tersebut menunjukan bahwa pembagian tugas yang tidak merata, sehingga terjadi pembebanan tugas yang berlebihan di suatu unit.

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai saya biasa mendiskusikan pekerjaan saya dalam kelompok

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	18.3%
Setuju	45	75.0%

Ragu-ragu	4	6.7%
Tidak Setuju	0	0.0%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai saya biasa mendiskusikan pekerjaan saya dalam kelompok, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 75.0% atau 45 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan Politeknik Telkom biasa mendiskusikan pekerjaan dalam kelompok. Kondisi tersebut menunjukan bahwa mendiskusikan pekerjaan dalam kelompok akan mempermudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan selalu bervariasi atau tidak monoton

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0.0%
Setuju	12	20.0%
Ragu-ragu	26	43.3%
Tidak Setuju	17	28.3%
Sangat Tidak Setuju	5	8.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan selalu bervariasi atau tidak monoton, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 43.3% atau 26 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan Politeknik Telkom ragu-ragu akan pekerjaan yang diberikan tidak selalu bervariasi. Kondisi tersebut menunjukan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak bervariasi, akan menyebabkan kejenuhan dalam bekerja.

Tabel 4.29
Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	1.7%
Setuju	15	25.0%
Ragu-ragu	26	43.3%
Tidak Setuju	18	30.0%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase sebesar 43.3% atau 26 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan Politeknik Telkom ragu-ragu terhadap tugas yang diberikan, dikarenakan setiap karyawan memiliki pengalaman yang berbeda-beda, oleh karenanya tugas yang diberikan harus sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

3. Rekan Kerja

Indikator rekan kerja dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.30 dan 4.31 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.30
Tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	46.7%
Setuju	31	51.7%
Ragu-ragu	0	0.0%
Tidak Setuju	1	1.7%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 51.7% atau 31 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin baik. Kondisi tersebut menunjukan bahwa hubungan yang terjalin dengan baik akan menghasilkan suatu kesetiakawanan dan solidaritas yang tinggi sehingga dapat dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.31
Tanggapan responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan terjalin dengan baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	31	51.7%
Setuju	29	48.3%
Ragu-ragu	0	0.0%
Tidak Setuju	0	0.0%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan terjalin dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase sebesar 51.7% atau 31 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan terjalin dengan baik, karena hal ini sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran bekerja.

4. Atasan

Indikator atasan dirumuskan dalam 4 (empat) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.32, 4.33, 4.34 dan 4.35 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.32
Tanggapan responden mengenai dalam memberikan tugas kepada saya atasan selalu bersikap tidak adil

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	1.7%
Setuju	6	10.0%
Ragu-ragu	27	45.0%
Tidak Setuju	23	38.3%
Sangat Tidak Setuju	3	5.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian tugas kepada saya, atasan selalu bersikap tidak adil, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase sebesar 45.0% atau 27 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian responden menyatakan ragu-ragu bahwa dalam pemberian tugas kepada karyawan Politeknik Telkom, atasan selalu bersikap tidak adil.

Tabel 4.33
Tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan bimbingan apabila saya menghadapi kesulitan menyelesaikan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	11.7%
Setuju	31	51.7%
Ragu-ragu	18	30.0%
Tidak Setuju	2	3.3%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan bimbingan apabila saya menghadapi kesulitan menyelesaikan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 51.7% atau 31 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa atasan selalu memberikan bimbingan apabila karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.34
Tanggapan responden mengenai atasan saya sering memberikan informasi-informasi penting untuk pengembangan karir saya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	11.7%
Setuju	29	48.3%
Ragu-ragu	12	20.0%
Tidak Setuju	10	16.7%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai atasan sering memberikan informasi penting untuk pengembangan karir saya, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 48.3% atau 29 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa atasan sering memberikan informasi penting untuk pengembangan karir saya.

Tabel 4.35
Tanggapan responden mengenai hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	40.0%
Setuju	34	56.7%
Ragu-ragu	2	3.3%
Tidak Setuju	0	0.0%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 56.7% atau 34 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan Politeknik Telkom menjalin hubungan baik dengan atasan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dengan menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan, akan tercipta suatu kondisi menyenangkan bagi kedua belah pihak.

5. Promosi

Indikator promosi dirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.36, 4.37, dan 4.38 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.36
Tanggapan responden mengenai promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	10.0%
Setuju	28	46.7%
Ragu-ragu	18	30.0%
Tidak Setuju	6	10.0%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai promosi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 46.7% atau 28 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa promosi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.37
Tanggapan responden mengenai promosi yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	13.3%
Setuju	25	41.7%
Ragu-ragu	12	20.0%
Tidak Setuju	13	21.7%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai promosi yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 41.7% atau 25 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukan bahwa perusahaan tidak menjalankan ketentuan promosi yang sudah ditetapkan, hal ini akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.38
Tanggapan responden mengenai atasan saya selalu mempromosikan anak buahnya yang mempunyai hasil kerja yang baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	11.7%

Setuju	31	51.7%
Ragu-ragu	15	25.0%
Tidak Setuju	5	8.3%
Sangat Tidak Setuju	2	3.3%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai atasan selalu mempromosikan anak buahnya yang mempunyai hasil kerja yang baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 51.7% atau 31 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa atasan selalu mempromosikan anak buahnya yang mempunyai hasil kerja yang baik.

6. Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja dirumuskan dalam 1 (satu) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.39 berikut ini menyajikan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut.

Tabel 4.39
Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat kondusif

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	31.7%
Setuju	26	43.3%
Ragu-ragu	10	16.7%
Tidak Setuju	4	6.7%
Sangat Tidak Setuju	1	1.7%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat kondusif, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 43.3% atau 26 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan

kerja yang sangat kondusif sehingga membuat semangat untuk bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membosankan akan membuat karyawan semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

4.2.4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung

Dalam menganalisis sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Politeknik Telkom Bandung, maka penulis melakukan pengujian kualitas data (uji validitas dan reliabilitas) dan dilanjutkan pengujian dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*, koefisien determinasi dan uji signifikansi t.

Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 orang responden atau karyawan sebagai sampel yang diambil dari jumlah populasi atau keseluruhan karyawan yang ada di Politeknik Telkom Bandung. Kemudian data yang diperoleh tersebut dikumpulkan, dicatat, dan diolah untuk proses lebih lanjut. Proses analisis data untuk uji validitas, uji reliabilitas, dan korelasi dengan menggunakan program *SPSS 13 for windows*.

4.2.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur dalam hal ini kuesioner dapat mengukur apa yang hendak diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan-pernyataan yang valid dan mana pernyataan-pernyataan yang tidak valid.

Tabel 4.40
Hasil Uji Validitas Variabel X (Pengembangan Karir)

Pernyataan	r-hitung	r-kritis	Keterangan
Item 1	0.466	0.300	Valid
Item 2	0.325	0.300	Valid
Item 3	0.670	0.300	Valid
Item 4	0.309	0.300	Valid
Item 5	0.689	0.300	Valid
Item 6	0.789	0.300	Valid
Item 7	0.713	0.300	Valid
Item 8	0.383	0.300	Valid
Item 9	0.583	0.300	Valid
Item 10	0.797	0.300	Valid
Pernyataan	**r-hitung**	**r-kritis**	**Keterangan**
Item 11	0.853	0.300	Valid
Item 12	0.774	0.300	Valid
Item 13	0.598	0.300	Valid
Item 14	0.402	0.300	Valid
Item 15	0.385	0.300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner variabel X

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrument variabel X yang penulis ajukan dalam kuesioner, cukup representatif dalam mewakili objek yang diteliti, dimana semua item variabel X seluruhnya valid yaitu r-hitung > r-kritis.

Tabel 4.41
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

Pernyataan	r-hitung	r-kritis	Keterangan
Item 16	0.653	0.300	Valid
Item 17	0.558	0.300	Valid
Item 18	0.545	0.300	Valid
Item 19	0.598	0.300	Valid
Item 20	0.847	0.300	Valid
Item 21	0.373	0.300	Valid
Item 22	0.483	0.300	Valid
Item 23	0.399	0.300	Valid
Item 24	0.324	0.300	Valid
Item 25	0.563	0.300	Valid
Item 26	0.590	0.300	Valid
Item 27	0.335	0.300	Valid
Item 28	0.691	0.300	Valid
Item 29	0.699	0.300	Valid
Item 30	0.625	0.300	Valid
Item 31	0.677	0.300	Valid
Item 32	0.371	0.300	Valid

Item 33	0.850	0.300	Valid
Item 34	0.456	0.300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner variabel X

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel Y yang penulis ajukan dalam kuesioner cukup representatif dalam mewakili objek yang diteliti, dimana semua item Y seluruhnya valid, yaitu r-hitung > r-kritis.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauhmana derajat konsistensi data dan melihat sejauhmana data tersebut dapat dipercaya dan diandalkan maka diperlukan sebuah pengujian terhadap instrument yang ada. Dalam uji reliabilitas ini instrumen penelitian akan diukur sejauhmana memiliki keabsahan dan konsistensi dalam waktu interval tertentu. Uji keandalan ini bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari tingkat sebuah penelitian. Pada uji reliabilitas ini penulis menggunakan rumus *Spearman Brown* adalah sebagai berikut: $r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$ (**Sugiyono, 2004:122**)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas untuk seluruh instrument

r_b = Korelasi *Product Moment* antar belahan ganjil dan belahan genap dari instrument

Untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tidak, maka harga r hitung tersebut perlu dibandingkan dengan harga r kritis. Apabila r hitung lebih besar dibandingkan r kritis maka instrument yang ada dalam penelitian tersebut reliabel. Berdasarkan

perhitungan r hitung dengan kriteria tingkat kesalahan 5% dengan dk = 58 maka r kritis adalah 0.700 (**Saifuddin Azwar, 2007:284**)

Tabel 4.42
Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir	0.872	0.700	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0.885	0.700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat diketahui bahwa dari semua item pernyataan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan menunjukan koefisien reliabilitas > r kritis, sehingga instrument tersebut dinyatakan reliabel.

4.2.4.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X (Pengembangan Karir) Terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan), maka penulis menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Korelasi ini digunakan untuk menganalisis hubungan jika datanya berbentuk ordinal. Sama halnya dengan pengujian validitas dan reliabilitas, dalam perhitungan *Rank Spearman* pun penulis menggunakan program *SPSS 13 for windows*. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.43 sebagai berikut.

Tabel 4.43
Interpretasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono, 2004:183

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software *SPSS 13 for Window*, didapat nilai korelasi *Rank Spearman* antara Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.44
Tabel Koefisien Korelasi Rank Spearman

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.741**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	60	60
	Y	Correlation Coefficient	.741**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60

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

Angka output pada korelasi *Rank Spearman* antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan menghasilkan angka +0,741. Angka tersebut menunjukan hubungan kedua variabel tersebut kuat dan searah, sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada pengembangan karir, maka akan semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan. Atau sebaliknya, semakin kecil perubahan pada pengembangan karir maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Telkom Bandung.

4.2.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (pengembangan karir) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Melalui koefisien determinasi dapat diketahui berapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

Selanjutnya koefisien determinasi dihitung menggunakan nilai koefisien dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$= 0{,}741^2 \times 100\% = 54.9\%$$

Sugiono (2004:216)

Dengan demikian, maka kontribusi atau pengaruh Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung adalah sebesar 54.9% sedangkan sisanya sebesar 45.1% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, prestasi kerja, penggajian dan lain-lain.

Dengan mengetahui koefisien determinasi, maka dapat dilakukan pengkategorian pengaruh dari Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.45
Pedoman untuk memberikan Interpretasi
Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien	Taksiran
0% - 4%	Rendah atau lemah sekali
5% - 16%	Rendah tapi pasti
17% - 48%	Cukup kuat
49% - 81%	Tinggi atau kuat
82% - 100%	Sangat tinggi

Sumber: J Supranto (1998 : 29)

Berdasarkan pedoman interpretasi dari koefisien determinasi pada tabel 4.45 diatas, maka dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,9% dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung masuk dalam kriteria tinggi atau kuat.

4.2.4.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. maksud pengujian ini adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang digunakan penulis ditolak atau diterima. Pengujian

hipotesis ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yaitu apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung atau tidak. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, maka uji hipotesis yang dilakukan adalah uji dua pihak, dengan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : $\beta = 0$, artinya Pengembangan Karir (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung (Y).
- H_1 : $\beta \neq 0$, artinya Pengembangan Karir (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung (Y).

Kemudian untuk melakukan pengujian hipotesi tersebut, maka dilakukan tes signifikan terhadap *t* dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

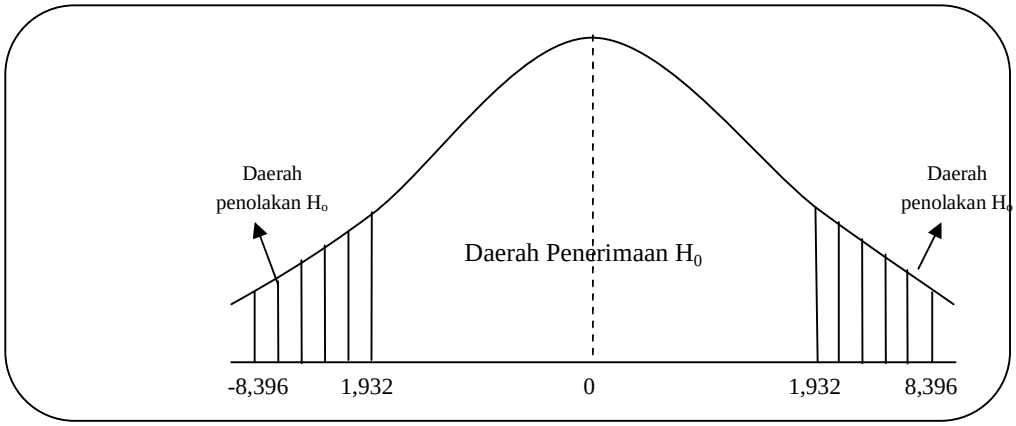
$$t_{hitung} = 0,741\sqrt{\frac{60-2}{1-(0,741)^2}} = 8,396$$

Penetapan kriteria berupa sampel sebanyak 60 orang yang digunakan sebagai responden yang diamati pada tingkat signifikan 5% *a* = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) = 60 - 2 = 58, sehingga dari data tersebut dapat diketahui $t\text{-}_{tabel}$ $\alpha/2$ (0,05) = 1,932.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

- Bila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima
- Bila t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Hal ini dapat digambarkan dalam kurva distribusi normal atau gambaran daerah penolah Ho dan daerah penerimaan H1, sebagai berikut:



Gambar 4.2
Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa $t\text{-}_{hitung}$ = 8,396 dan $t\text{-}_{tabel}$ 1,932 atau $t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$, maka H0 ditolak artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan pada α sebesar 5%. Dengan kata lain Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Telkom Bandung, sehingga signifikansi keterkaitan tersebut dapat digeneralisasikan. Dengan nilai koefisien korelasi antara pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 8,396 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukan **pengaruh yang tinggi**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **"Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"**. Hal ini didukung oleh pendapat **Veitzhal Rivai (2004:299)**, bahwa "Pengembangan karir merupakan hal yang krusial dimana manajemen dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi".