

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI TETAP
(Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I



Oleh:

ELY WIDIYAWATI
NIM: 1502095128

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap (Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)

Nama : Ely Widiyawati

Nim : 1502095128

Program Studi : S-1 Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

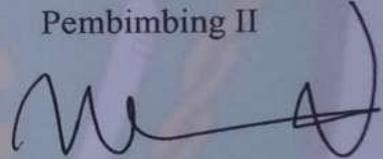
Menyetujui,

Pembimbing I



Arwin Sanjava, S.Pd., M.AB
NIP. 19901027 201803 1 002

Pembimbing II

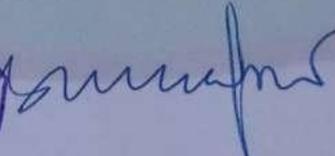


Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si
NIDN. 0013108005

Mengetahui,
Dekan

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman**




Dr. W. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

Tanggal Lulus: 24 MAR 2022

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Kamis

Tanggal : 24 Maret 2022

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap (Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda

Nama : Ely Widiyawati

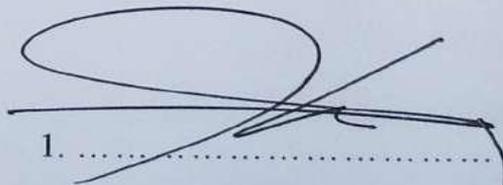
NIM : 1502095128

Program Studi : S-1 Administrasi Bisnis

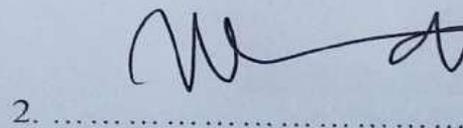
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji,

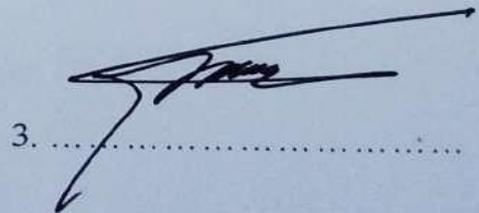
1. Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB

1. 

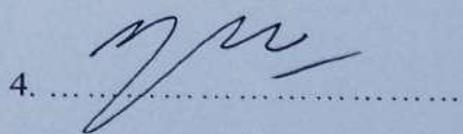
2. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si

2. 

3. Dr. M. Zaini, M.Si

3. 

4. Wira Bharata, S.AB., M.AB

4. 

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutipkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan, dan gelar sarjana yang telah saya peroleh dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 24 Maret 2022



Ely Widiyawati
Ely Widiyawati

1502095128

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala, yang telah memberikan berkah dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap (Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. Terimakasih yang setulusnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Wiryo Kusumo dan Ibu Supiati yang penuh sabar dalam berjuang demi pendidikan ananda serta do'a dan seluruh kasih sayang yang telah diberikan selama ini. Selain itu penulis juga ingin menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mengikuti kegiatan perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis dan selaku dosen penguji I yang telah memberikan kelancaran pelayanan

dalam urusan akademik selama proses perkuliahan dan yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB selaku dosen pembimbing I dan Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan tuntunan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Wira Bharata, S.AB., M.AB selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang tidak terbatas selama kuliah di Universitas Mulawarman.
7. Seluruh staf Perpustakaan dan staf Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah melayani dan membantu dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Suwandi selaku Kepala Kantor PT Pos Indonesia di Samarinda, Bapak Heru Ardiansyah selaku Manajer SDM, Ibu Wiji Wijayanti selaku Sekretaris dan seluruh pegawai Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda yang telah memberikan izin dan membantu dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini.
9. Kakak penulis Puji Septianingsih dan keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan, do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat penulis, Intan Permata Sari, Suryanti, Farah Nabela, Indah Nurulita Safitri, Fitriya, Ni Made Priti Puspa, dan Tri Wahyono Nugroho yang selalu menemani, memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

11. Teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis 2015 Kelas B yang senantiasa memberikan masukan serta kontribusi yang diberikan kepada penulis. Serta semua pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang terlibat dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Samarinda, 24 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	
2.1 Teori dan Konsep.....	12
2.2 Kajian Empiris	32
2.3 Hipotesis.....	35
2.4 Definisi Konseptual	36
2.5 Kerangka Alur Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	42

3.5 Alat Ukur Data	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian	53
4.2 Deskripsi Responden.....	63
4.3 Analisis dan Pembahasan	84
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1	Tingkat Jabatan Berdasarkan Jenjang Pendidikan	4
1.2	Data Susunan Pegawai yang Telah Melaksanakan Pendidikan Pos	6
1.3	Rata-Rata Persentase Penilaian Prestasi Kerja	6
1.4	Jabatan Berdasarkan Masa Kerja 5 Tahun Ke atas dan Status Pegawai Tahun 2019.	7
2.1	Kajian Empiris	34
3.1	Definisi Operasional.....	40
3.2	Populasi Penelitian Pegawai Tetap	43
3.3	Ketentuan Pengukuran Instrumen Penelitian.....	44
3.4	Interprestasi Koefisiensi Korelasi	50
4.1	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Tingkat Pendidikan Akhir Saya Adalah Sekolah Menengah Akhir (SMA)	67
4.2	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Gelar Sarjana yang Saya Miliki, Membuat Saya Dapat Meningkatkan Keahlian dan Pengetahuan Untuk Menunjang Pengembangan Karier di PT Pos Indonesia di Samarinda	68
4.3	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Adalah Lulusan Politeknik Pos Indonesia	68
4.4	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Posisi Jabatan yang Saya Duduki di PT Pos Indonesia di Samarinda Saat Ini Telah Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan Jurusan Saya.....	69
4.5	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Keterampilan Kerja yang Saya Miliki, Mendukung Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan di PT Pos Indonesia di Samarinda	70
4.6	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Ketelitian Dalam Mengerjakan Tugas Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja Saya di PT Pos Indonesia di Samarinda.....	71
4.7	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Perusahaan	72
4.8	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat dari Waktu yang Telah di Tentukan Perusahaan.....	72
4.9	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Mematuhi Peraturan yang Berlaku di Perusahaan	73
4.10	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Datang Tepat Waktu Sesuai Ketentuan Perusahaan	74

4.11	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Sigap dalam Melaksanakan Pekerjaan	75
4.12	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Mampu Berinovasi dalam Bekerja di PT Pos Indonesia di Samarinda	76
4.13	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Memiliki Hubungan Kerja yang Baik dengan Rekan Kerja di PT Pos Indonesia di Samarinda	76
4.14	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Mampu Berkoordinasi dengan Pimpinan Secara Baik.....	77
4.15	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Pegawai yang Berprestasi dalam Bekerja Akan Lebih Diprioritaskan Untuk Mendapatkan Promosi Jabatan	78
4.16	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Bersedia Melakukan Transfer Pegawai Apabila di Perlukan.....	78
4.17	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Pegawai yang Memiliki Loyalitas Pada PT Pos Indonesia di Samarinda di Prioritaskan Mendapatkan Promosi Jabatan	79
4.18	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Pegawai yang Memiliki Tingkat Kesetiaan yang Tinggi Memperkecil Angka Turnover di PT Pos Indonesia di Samarinda	80
4.19	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Perusahaan Memberikan Arahan Mengenai Pengembangan Karier yang Ada di PT Pos Indonesia di Samarinda	81
4.20	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Atasan Telah Memilah-Milah Pegawai Secara Adil dalam Mempromosikan Jabatan	82
4.21	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Saya Mengikuti Program Pelatihan yang Telah di Buat Perusahaan Untuk Mengembangkan Karier Saya.....	82
4.22	Penelitian Responden Terhadap Sub Indikator Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Saya Untuk Melanjutkan Pendidikan Guna Meningkatkan Kemampuan dan Karier Saya.....	83
4.23	Hasil Uji Validitas	84
4.24	Hasil Uji Reliabilitas	85
4.25	Hasil Uji Normalitas.....	86
4.26	Hasil Uji Multikolinearitas	87
4.27	Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
4.28	Persamaan Regresi Linear Berganda.....	89
4.29	Hasil Koefisiensi Regresi Pendidikan (X1) dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karier (Y).....	90

4.30	Uji F (Uji Simultan)	92
4.31	Uji T (Uji Parsial).....	93

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
2.1	Model Hipotesis	35
2.2	Kerangka Alur Penelitian	37
4.1	Struktur Organisasi PT Pos Indonesia di Samarinda	57
4.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	63
4.3	Karakteristik responden berdasarkan usia	64
4.4	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	64
4.5	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	65
4.6	Karakteristik repsonden berdasarkan jabatan	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulase Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Hasil Output SPSS Versi 25
Lampiran 4	Dokumentasi
Lampiran 5	Surat Keterangan Penelitian Lapangan

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI TETAP
(Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)**

Oleh

**Ely Widiyawati
1502095128**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap PT Pos Indonesia di Samarinda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Pendidikan (X1), Prestasi Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Pengembangan Karier (Y). Sampel pada penelitian ini berjumlah 89 responden dengan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25.

Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji F, uji T dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT Pos Indonesia di Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } F_{\text{hitung}} = 0,000 < 0,05$. Dari hasil uji t (parsial) variabel Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier dan variabel Prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT Pos Indonesia di Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } t_{\text{hitung } X_1} = 0,485 > 0,05$, $X_2 = 0,000 < 0,05$ di mana yang berpengaruh signifikan adalah variabel Prestasi Kerja dengan Standardized Coefficients Beta sebesar 0,486.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Prestasi Kerja mempengaruhi Pengembangan Karier sebesar 26,9% sedangkan sisanya 73,1% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian. Hendaknya pihak PT. Pos Indonesia di Samarinda perlu membina dan membimbing pelaksanaan pendidikan untuk pegawai. Hal ini dilakukan guna menunjang kariernya.

Kata kunci: *pendidikan, prestasi kerja, pengembangan karier.*

EFFECT OF EDUCATION AND EMPLOYMENT ACHIEVEMENT ON
PERMANENT EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT
(Study at the Main Office and Branch Office of PT Pos Indonesia in Samarinda)

By

Ely Widiyawati
1502095128

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and work performance on the career development of permanent employees of PT Pos Indonesia in Samarinda. The variables used in this study consisted of independent variables, namely Education (X1), Job Performance (X2) and Career Development (Y). The sample in this study amounted to 89 respondents with the data analysis technique used in this study using SPSS version 25 software.

The data analysis tools used were validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, F test, T test and dominant test. The results showed that education and work performance simultaneously had a significant effect on career development. at PT Pos Indonesiain Samarinda. This is evidenced by the sig Fcount = 0.000 <0.05. From the results of the t test (partial) the education variable partially does not have a significant effect on career development and the job performance variable partially has a significant effect on career development at PT Pos Indonesiain Samarinda. This is evidenced by the sig tcount X1 = 0.485 > 0.05, X2 = 0.000 <0.05 where the significant effect is the Job Performance variable with Standardized Coefficients Beta of 0.486.

The results of this study indicate that education and work performance influence career development by 26.9%, while the remaining 73.1% is determined by other variables not included in the study. PT. Pos Indonesia (Persero) in Samarinda needs to foster and guide the implementation of education for employees. This is done to support his career.

Keywords: education, work performance, career development.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu perusahaan ada berbagai sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu sumber daya strategis atau utama dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan, maka perusahaan-perusahaan mulai menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk dengan adanya departemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan yang dikutip Hartatik (2014: 13) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Setiap organisasi perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga nantinya dapat menguasai tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk menguasai tugas dan tanggung jawab, seorang pegawai perlu didasari dengan adanya pendidikan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu organisasi perusahaan. Menurut Sutrisno (2009: 62) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. PT Pos Indonesia telah

menerapkan sistem pendidikan pos untuk pegawai yang ingin melakukan kenaikan jabatan. Program pendidikan pos memiliki jangka waktu yang relatif lebih lama yaitu antara enam bulan, satu tahun sampai satu setengah tahun dan hanya dilakukan di kantor pusat yang terletak di Bandung.

Selain pendidikan, salah satu faktor yang paling penting dalam menunjang perkembangan suatu organisasi adalah melalui hasil prestasi kerja. Prestasi kerja menurut Sutrisno (2011: 149), adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Semakin pegawai itu berprestasi dalam bekerja maka semakin besar pula peluang untuk terus berkembang di dalam perusahaan. Untuk mengukur sejauh mana pegawai berprestasi dan layak untuk di promosikan ke jabatan selanjutnya, PT Pos Indonesia memiliki sistem penilaian prestasi kerja yang dikenal dengan SMKI yaitu kepanjangan dari Sistem Manajemen Kinerja Individu. SMKI merupakan sistem penilaian kinerja dan prestasi kerja di dalam PT Pos Indonesia yang dilakukan setiap tiga bulan sekali atau empat kali dalam setahun. Hasil dari penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen sumber daya manusia dalam melakukan pengembangan karier.

Proses Pengembangan Karier memungkinkan pegawai untuk mengetahui tujuan-tujuan karier dan pengembangan karier yang mengarah pada tujuan tersebut. Karena itu melalui aktivitas pengembangan karier, pegawai dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya. Menurut Dessler (2010: 138), pengembangan karier didefinisikan

sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang.

Pengembangan karier sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang tanpa adanya respon dari pegawai. Namun, dengan pengembangan karier setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh pegawai yang berminat. Bilamana pegawai tidak merespon, perkembangan karier pegawai tersebut akan menjadi lamban dan akibatnya departemen sumber daya manusia akan terlambat untuk mengisi tempat-tempat luang dalam pekerjaan dengan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Ada yang sedikit berbeda dalam sistem pengembangan karier yang dilakukan PT Pos Indonesia (Persero). PT Pos Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang layanan pos, di mana pegawai yang bekerja di perusahaan harus mengikuti beberapa program terkait sistem layanan pos. PT Pos Indonesia menerapkan beberapa program pendidikan di bidang pos yang memang khusus dibuat untuk para pegawai baru sebelum ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu. Pola karier yang ada pada perusahaan yaitu jabatan struktural atau fungsional yaitu jabatan yang bisa diperoleh seorang pegawai yang berlatar belakang pendidikan pos. Para pegawai tersebut memperoleh kelompok jabatan berdasarkan *grade* yang diraihinya dan jabatan non struktural atau fungsional yaitu jabatan yang bisa diperoleh seorang pegawai di luar dari pendidikan pos, dimana jabatan ini berinteraksi dengan pelanggan yang biasanya disebut *frontliner*.

Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantor Pos *online*, serta di lengkapi *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah proses kiriman pos di mana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat (<http://www.posindonesia.co.id>)

Dengan melihat fenomena tersebut, PT Pos Indonesia terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawainya agar mampu mengikuti perkembangan yang ada. Perusahaan terus berupaya memberikan yang terbaik untuk mereka dengan memenuhi kebutuhan melalui berbagai cara baik melalui pendidikan pos, prestasi kerja dan juga memberi kesempatan pegawai untuk melakukan pengembangan karier.

Tabel 1.1

Tingkat Jabatan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Kelompok Jabatan	Jumlah
1	S2	Kepala Kantor	1
2	S1	Manajer, Ka. Kpc. Samarinda, Staf antaran, Pengantar.	13
3	D3	Wakil Kepala Kantor, Manajer, Petugas Loker.	5
4	D2	Ka. Kpc. Samarinda Temindung	1
5	D1	Manajer Dukungan Umum	1
6	SMA, SMK, SMEA, SLTA, MAN	Manajer, Ka. Kpc. Samarinda, Account Executive, Staf, Sekretaris, Pengantar, Petugas Loker.	67
7	SMP	Staf Proses & Transportasi / Puri R / Standar Rangkap Tersier.	1
Jumlah			89

Sumber: PT Pos Indonesia di Samarinda

Dari tabel di samping dapat dilihat untuk masing-masing tingkat jabatan yang ditetapkan terdiri dari macam-macam jenjang pendidikan. Terlihat jelas bahwa terdapat adanya ketidakseimbangan antara jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai terhadap penempatan tingkat jabatan yang didudukinya. Misalnya saja pada tingkat jabatan *Account executive* dengan jenjang pendidikan SMU, yang seharusnya diduduki oleh pegawai dengan minimal jenjang pendidikan Diploma 3. Sekretaris dengan jenjang pendidikan SMA, yang seharusnya minimal jenjang pendidikan sekretaris adalah SMK atau Diploma 3. Staf antaran dengan jenjang pendidikan S1, lebih tinggi dibandingkan dengan manajer antaran dengan jenjang pendidikan SMA. Pengantar dengan jenjang pendidikan S1, yang seharusnya dengan jenjang pendidikan tersebut bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Tidak adanya kualifikasi minimal jenjang pendidikan, terlihat pada jabatan staf proses dan transportasi yang jenjang pendidikannya SMP. Adanya perlakuan kesamaan antara pegawai dengan lulusan Sarjana dan pegawai dengan lulusan SMP dan SMA atau sederajat. Dengan adanya berbagai ketidakseimbangan tersebut maka dapat menimbulkan dampak negatif yang dapat menurunkan loyalitas dan produktivitas pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut akan dapat mempengaruhi pengembangan karier mereka.

Tabel 1.2
Data Susunan Pegawai yang telah Melaksanakan Pendidikan Pos

No	Jenis Pendidikan	S2	S1	D3	D1	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
	Postal:								
1	Diktijos		-	-	-	-	-	-	0
2	Poltekpos/POK/MT	1	7	2	1	-	-	-	11
3	Dikmenpos		1	1	-	1	-	-	3
4	Diksar (Jatpos)		-	-	-	-	-	-	0
5	Diksar (Jtupos)		-	-	-	-	-	-	0
Jumlah		1	8	3	1	1	0	0	14

Sumber: PT Pos Indonesia di Samarinda

Dari data di atas melihat bahwa pegawai yang telah melaksanakan pendidikan pos, dengan jenjang pendidikan tinggi atau sarjana berjumlah 9 pegawai, D3 berjumlah 3 pegawai, D1 berjumlah 1 pegawai dan SLTA berjumlah 1 pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan jenjang pendidikan tinggi atau sarjana cenderung lebih memperhatikan pengembangan kariernya, dibandingkan dengan jenjang pendidikan di bawahnya.

Tabel 1.3
Rata-Rata Persentase Penilaian Prestasi Kerja

Periode 2018	Tingkat Kehadiran	Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja
Triwulan I (Januari-Maret)	31,38%	22,17%	30,06%
Triwulan II (April-Juni)	30,74%	21,06%	29,96%
Triwulan III (Juli – September)	31,25%	21,72%	29,80%
Triwulan IV (Oktober – Desember)	30,17%	20,52%	29,54%

Sumber: PT Pos Indonesia di Samarinda

Dari data di atas dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja dalam hal, tingkat kehadiran dan kuantitas kerja, di tahun 2018 mengalami fluktuasi. Pada tingkat kehadiran, di triwulan I mencapai 31,38% dan terjadi penurunan pada

triwulan II sebesar 30,74%, namun pada triwulan III terjadi kenaikan sebesar 31,25%, kemudian di triwulan IV kembali terjadi penurunan sebesar 30,17%. Pada kuantitas kerja, di triwulan I mencapai 22,17%, dan terjadi penurunan pada triwulan II sebesar 21,06%, namun pada triwulan III terjadi kenaikan sebesar 21,72%, namun pada triwulan IV kembali terjadi penurunan sebesar 20,52%. Pada kualitas kerja di tahun 2018 dari triwulan I hingga triwulan IV mengalami penurunan. Di triwulan I kualitas kerja mencapai 30,06%, dan terjadi penurunan pada triwulan II sebesar 29,96%, dan terjadi penurunan kembali pada triwulan III sebesar 29,80%, di triwulan IV kembali mengalami penurunan sebesar 29,54%. Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dalam hal tingkat kehadiran dan kuantitas kerja tidak mengalami kenaikan yang signifikan dan pada kualitas kerja cenderung menurun.

Tabel 1.4

Jabatan dengan Masa Kerja 5 Tahun Ke atas dan Status Pegawai Tahun 2019

No	Jabatan	Masa Kerja	Status Pegawai
1	FP. Gudang Telkomsel	7 Tahun	Pegawai Tetap
2	Pengantar	29 Tahun	Pegawai Tetap
3	Staf Proses dan Transportasi	5 Tahun	Pegawai Tetap
4	Staf Proses dan Transportasi / Bongkar Muat	5 Tahun	Pegawai Tetap
5	Pengantar	11 Tahun	Pegawai Tetap
6	Pengantar	5 Tahun	Pegawai Tetap
7	Pengantar	5 Tahun	Pegawai Tetap

Sumber: PT Pos Indonesia di Samarinda

Dalam pengembangan karier, pegawai yang diutamakan dalam promosi yang akan menempati jabatan manajer yaitu pegawai senior, namun terlihat dalam tabel bahwa adanya pegawai yang masa kerjanya 5 tahun hingga 29 tahun tidak mendapatkan promosi jabatan.

Setelah melakukan wawancara pada pihak Manajer SDM bagian dukungan umum PT Pos Indonesia di Samarinda mengemukakan bahwa: Kurangnya pengembangan karier pegawai PT Pos Indonesia di Samarinda, hal tersebut terjadi di karenakan pengembangan karier pegawai hanya dilakukan jika ada putusan dari pusat yaitu di Bandung, dan pengembangan karier dilaksanakan tidak setiap tahun, bahkan dalam kurun waktu tiga tahun PT Pos Indonesia di Samarinda pernah tidak mengadakan pengembangan karier pegawai. Hal tersebut akan mengakibatkan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh pegawai tidak ada.

Melihat gejala atau fenomena tersebut, menunjukkan adanya permasalahan dalam pendidikan, prestasi kerja dan pengembangan karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda. Dalam penelitian terdahulu Ratih Fitri Hastuti (2018) dan Dhiqo Garnida (2017), mendapatkan hasil bahwa pendidikan dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai. Sedangkan dalam penelitian Perengki Susanto dan Rina Devita Sari (2013) mendapatkan hasil yang berbeda, hasil dari penelitian Parengki dan Rina yaitu hanya prestasi kerja saja yang berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai.

Sehubungan dengan uraian latar belakang permasalahan dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap (Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas yang dikemukakan dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda?
- b. Apakah pendidikan dan prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda?
- c. Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap pengembangan karier pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan dan prestasi kerja secara simultan terhadap pengembangan karier pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan dan prestasi kerja secara parsial terhadap pengembangan karier pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.
- c. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap pengembangan karier pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat secara Teoritis

- 1) Memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.
- 3) Dapat memperkaya konsep dan teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.

b. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat menjadi evaluasi bagi Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda tentang kebijakan pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan pertimbangan terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan pendidikan dan prestasi kerja dalam pengembangan karier pegawai.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur, aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi. Pada umumnya manajemen sumber daya manusia digunakan untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para pegawai dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif, efisiensi, dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2014: 2), adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Rivai (2009: 29), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin

penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Kiggundu yang dikutip Hartatik (2014: 14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan yang dikutip Hartatik (2014: 13) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja.

Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia, tidak hanya seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan yang dikutip Hartatik (2014: 17), sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| a. Fungsi-Fungsi Manajemen | b. Fungsi-Fungsi Operasional |
| 1) Perencanaan. | 1) Pengadaan. |
| 2) Pengorganisasian. | 2) Pengembangan. |
| 3) Pengarahan. | 3) Kompensasi. |
| 4) Pengendalian. | 4) Pengintegrasian. |
| | 5) Pemeliharaan. |
| | 6) Kedisiplinan. |
| | 7) Pemberhentian. |

Berdasarkan beberapa uraian di atas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis. Sehingga, mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi. Suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau pegawai sesuai dengan tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada pegawai di dalam organisasi tersebut.

2.1.2 Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009: 62). Menurut Mudyahardjo dalam Elfachmi (2016: 14), pendidikan dibagi menjadi dua definisi yaitu secara mahaluas dan sempit. Secara mahaluas, pendidikan adalah hidup, pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Sedangkan dalam arti sempit, pendidikan adalah sekolah. Pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. (Hasbullah, 2015: 4).

Berdasarkan pendapat para ahli dan undang-undang di atas maka, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah salah satu upaya dalam mengembangkan manusia untuk meningkatkan pengetahuan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan suatu persoalan, dan dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu. Dalam kegiatan pendidikan pada lembaga pendidikan formal seperti sekolah dan pendidikan tinggi yang akan mempunyai jenjang pendidikan yang jelas pula di dalamnya terdapat perpaduan antara pengembangan potensi kecerdasan dan pemahaman terhadap keagamaan, sehingga pengetahuan akan selalu diikuti oleh kepribadian yang baik.

2.1.2.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan sangat beragam, tergantung dari pribadi masing-masing, ada yang bertujuan menambah ilmu, untuk modal pekerjaan, bahkan ada yang bertujuan hanya sebagai syarat sebagai bagian dari keluarga besar berpendidikan tinggi. Tentang tujuan ini, di dalam UU Nomor 2 Tahun 1989, secara jelas disebutkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Menurut Hasbullah (2015: 11), secara singkat dikatakan bahwa tujuan pendidikan nasional ialah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Berbudi pekerti luhur.
- c. Memiliki pengetahuan dan keterampilan.
- d. Sehat jasmani dan rohani.
- e. Kepribadian yang mantap dan mandiri.
- f. Bertanggung jawab terhadap masyarakat dan bangsa.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 pasal 11, Jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional. Adapun pengertiannya sebagai berikut:

- a. Pendidikan umum merupakan pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.
- b. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.
- c. Pendidikan luar biasa merupakan pendidikan yang khusus di selenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan atau mental.
- d. Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu Departemen Pemerintah atau Lembaga Pemerintah Non Departemen.

- e. Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
- f. Pendidikan akademik merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.
- g. Pendidikan profesional merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

2.1.2.4 Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003) dalam Aristanti (2018: 22), indikator pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian pendidikan.

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. Kesesuaian jurusan.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisa tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai, agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 149) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009: 150) bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2009: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Terdapat faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi dalam mencapai prestasi kerja. Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011: 151) mengemukakan

adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud antara lain:

- a. *Effort*, yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi fisik.
- 2) Peralatan.
- 3) Waktu.
- 4) Material.
- 5) Pendidikan.
- 6) Supervise.
- 7) Desain organisasi.
- 8) Pelatihan.
- 9) Keberuntungan.

2.1.3.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat hasil kerja setiap pegawainya, hasil penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan apakah pegawai pada organisasi tersebut telah memenuhi sasaran atau target sebagaimana yang dikehendaki organisasi, baik secara kuantitas

maupun kualitas. Berikut ini pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2012: 198) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Menurut Cascio dalam Hartatik (2014: 118) mendefinisikan penilaian sebagai sebuah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau satu kelompok. Menurut Bernardin dan Russel dalam Hartatik (2014: 118) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah penilaian sebagai suatu cara mengukur kontribusi dari individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seorang pegawai oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai sangatlah berguna bagi perusahaan dan pegawai. Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sunyoto (2013: 199), dapat dirincikan sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karier dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

2.1.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution (2011: 99), menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

a. Kualitas kerja.

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang memuaskan dan telah mencapai target yang diinginkan. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

b. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaian pada kuantitas kerja adalah kecepatan dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif.

Kriteria penilaian pada inisiatif adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama.

Kerjasama adalah kemampuan seseorang dapat bergaul dan menyelesaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain.

2.1.4 Pengembangan Karier

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier menurut Dessler (2010: 138), didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang. Definsi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karier merupakan kegiatan terus-menerus dan berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karier seseorang. Menurut Moekijat (2010: 91), pengembangan karier adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan suatu rencana karier.

Pengembangan karier berdasarkan pendapat Sunyoto (2013: 183), pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Dalam pengembangan karier pegawai ada berbagai metode yang dilakukan untuk mengembangkan potensi pegawai. Pengembangan karier pegawai dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan nondiklat:

a. Pengembangan Karier melalui cara diklat yaitu:

- 1) Melanjutkan studi atau pendidikan pegawai baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- 2) Memberikan pelatihan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.
- 3) Memberikan pelatihan sambil kerja (*on the job training*).

b. Pengembangan Karier melalui cara nondiklat:

- 1) Memberikan penghargaan kepada pegawai.
- 2) Memberi sanksi pegawai.
- 3) Mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi.
- 4) Merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa pengembangan karier merupakan salah satu fungsi manajemen karier. Pengembangan karier dapat diartikan sebagai proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pegawai yang dilakukan secara terus-menerus dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya. Pengembangan karier dapat dilakukan dengan dua cara yaitu cara diklat dan nondiklat.

2.1.4.2 Manfaat Pengembangan Karier

Menurut Sunyoto (2013: 184), Pengembangan karier memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan pegawai.

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses Pengembangan kariernya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

- b. Meningkatkan suplai pegawai yang berkemampuan.

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Kesuksesan proses pengembangan karier tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini menurut Hastho dan Meilan dalam Sunyoto (2013: 185) ada beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karier antara lain meliputi:

a. Hubungan pegawai dan organisasi

Dalam suatu ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

b. Personalita pegawai

Manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalita yang menyimpang, misalnya terlalu emosi, apatis, ambisius dan lain-lain.

c. Faktor-faktor eksternal

Sering kali terjadi semua aturan dalam manajemen karier di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

d. *Politicking* dan organisasi

Manajemen karier akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karier seseorang dari pada prestasi kerjanya.

e. Sistem penghargaan

Sistem manajemen sangat memengaruhi banyak hal termasuk manajemen karier pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawai secara subjektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang kurang baik.

f. Jumlah pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil.

g. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

h. Kultur organisasi

Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas pegawai.

i. Tipe manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan kariernya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karier cenderung besar.

2.1.4.4 Dukungan Departemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Karier

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2013: 188), pengembangan karier seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individual saja, karena hal ini tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasional. Sebagai contoh pegawai mungkin minta berhenti dan berpindah ke perusahaan lain, atau pegawai bisa tidak acuh terhadap kesempatan-kesempatan karier mereka dan kebutuhan-kebutuhan *staffing* organisasi. Untuk mengarahkan pengembangan karier agar

menguntungkan organisasi dan pegawai, departemen sumber daya manusia sering mengadakan program-program latihan dan pengembangan bagi para pegawai. Di samping itu departemen sumber daya manusia perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada pegawai dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pengembangan karier.

2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karier

Beberapa indikator dalam pengembangan karier menurut Handoko dalam Sunyoto (2013: 187), antara lain:

a. Prestasi kerja.

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik. Sebab, hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya.

b. *Exposure* (Menjadi dikenal).

Kemajuan karier juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal karena orang-orang yang memutuskan promosi, *transfer*, dan kesempatan-kesempatan karier lainnya.

c. Permintaan untuk berhenti.

Jika seorang pegawai melihat kesempatan karier yang lebih besar ditempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karier.

d. Kesetiaan organisasional.

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah

pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru dan para professional. Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.

e. Mentor dan sponsor.

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Pegawai atau mentor dalam suatu perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara mereka berguna bagi pengembangan karier. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang-orang lain.

f. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Jika pegawai meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus, atau penambahan gelar, berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

2.1.5 Hubungan antara Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai

a. Hubungan Pendidikan Terhadap Pengembangan Karier

Untuk menguasai tugas dan tanggap jawab, seorang pegawai perlu didasari dengan adanya pendidikan. Menurut Sutrisno (2009: 182) faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kemulusan karier seseorang. Pendidikan berhubungan erat dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Pendidikan juga merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak pegawai dalam

upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Dengan pendidikan dan pengetahuan umum yang dimiliki, maka pegawai akan semakin terampil dan dapat menunjang produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai. Dengan begitu karier dapat meningkat dengan pesat akibat promosi jabatan yang dilakukan oleh atasan.

b. Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai

Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Menurut Siagian dalam Garnida (2017: 30) faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Seseorang bisa berprestasi juga karena memiliki kemauan dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan karier. Dengan prestasi kerja yang baik dapat membuat seseorang mendapatkan promosi jabatan, sehingga terjadi peningkatan dalam kariernya.

c. Hubungan antara Pendidikan dan Prestasi kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai

Salah satu cara meningkatkan kualitas pegawai yaitu melalui pengembangan karier yang direalisasikan melalui pendidikan dan prestasi kerja. Tohardi dalam Sutrisno (2013) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seseorang pegawai di antaranya adalah:

- 1) Sikap atasan, rekan sejawat dan bawahan.
- 2) Pengalaman.
- 3) Pendidikan.
- 4) Prestasi kerja.
- 5) Nasib.

Dari pendapat di samping dapat diketahui bahwa pendidikan dan prestasi kerja yang dapat mendukung dan membantu pengembangan karier pegawai. Semakin tinggi pendidikan dan semakin banyak prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka akan semakin baik pula pengembangan karier pegawai. Ini berarti pendidikan dan prestasi kerja mempunyai hubungan dengan pengembangan karier pegawai.

2.2 Kajian Empiris

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti juga mempelajari penelitian terdahulu yang kemudian dijadikan landasan penelitian. Adapun penelitian yang dijadikan landasannya adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama dari Ratih Fitri Hastuti, (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja (X_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,721 (bertanda positif) dan sig 0,000 ($<0,05$). Pendidikan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,1327 (bertanda positif) dan sig 0,000 ($<0,05$). Prestasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,420 (bertanda positif) dan sig 0,000 ($<0,05$). Sementara itu pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2), dan prestasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,880 dan nilai signifikan 0,000 ($<0,05$).

Penelitian yang kedua dari Dhiqo Garnida, (2017) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur sebesar 21,3% yang berarti bahwa sisanya 78,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Selanjutnya penelitian yang ketiga dari Perengki Susanto dan Rina Devita Sari, (2013) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini mengidentifikasikan bahwa pendidikan pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

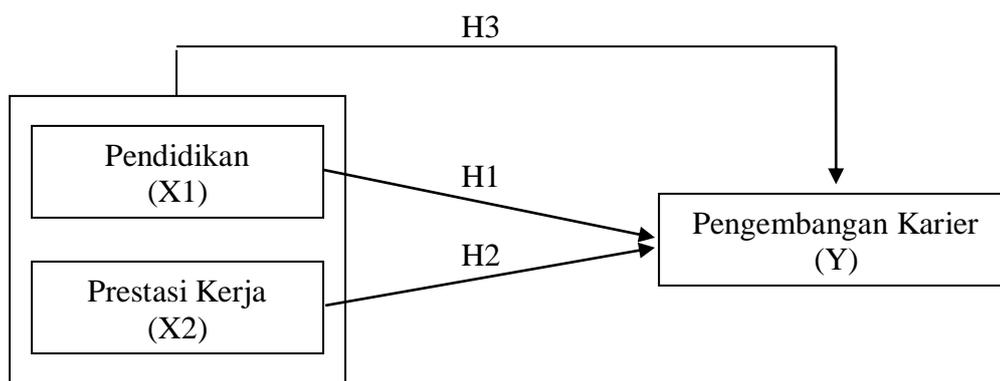
Tabel 2.1
Kajian Empiris

No	Nama Peneliti Terdahulu dan Judul	Variabel Peneliti	Alat Analisis	Perbedaan
1.	Ratih Fitri Hastuti, (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta.	Variabel bebas Pengalaman Kerja (X_1), Pendidikan (X_2), dan Prestasi Kerja (X_3). Variabel terikat Pengembangan Karier (Y).	Regresi linear berganda. Uji hipotesis: uji t dan uji F. Koefisien determinasi.	Objek: Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Memiliki tiga variabel bebas. Jumlah populasi 60 orang. Waktu pelaksanaan penelitian.
2.	Dhiqo Garnida, (2017). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.	Variabel bebas Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Prestasi Kerja (X_3). Variabel terikat Pengembangan Karir (Y).	Korelasi <i>pearson product moment</i> . Korelasi Parsial. Regresi linear berganda. Kecermatan prediksi. Koefisien penentu atau koefisien determinasi.	Objek: Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Memiliki tiga variabel bebas. Jumlah populasi 160. Sampel 62 orang. Waktu pelaksanaan penelitian.
3.	Perengki Susanto dan Rina Devita Sari, (2013). Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang.	Variabel bebas Pendidikan (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2). Variabel terikat Pengembangan Karir (Y).	Regresi linear berganda. Uji hipotesis: uji t dan uji F.	Objek: PT Semen Padang. Sampel 56 pegawai. Tidak memakai Uji Dominan. Waktu pelaksanaan penelitian.

Sumber: Hastuti, (2018). Garnida, (2017). Susanto dan Sari, (2013).

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012: 70), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.



Gambar 2.1
Model Hipotesis

Dari model hipotesis di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 : variabel pendidikan (X1) berpengaruh terhadap pengembangan karier (Y) pegawai tetap PT Pos Indonesia di Samarinda.

Hipotesis 2 : variabel prestasi kerja (X2) berpengaruh terhadap pengembangan karier (Y) pegawai tetap PT Pos Indonesia di Samarinda.

Hipotesis 3 : variabel pendidikan (X1) dan prestasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y) pegawai tetap PT Pos Indonesia di Samarinda.

2.4 Definisi Konsepsional

Sesuai dengan judul penelitian skripsi, definisi konsepsional yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu hasil dari proses yang digunakan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai dalam berbagai lingkungan hidup secara tetap untuk masa yang akan datang.

b. Prestasi Kerja

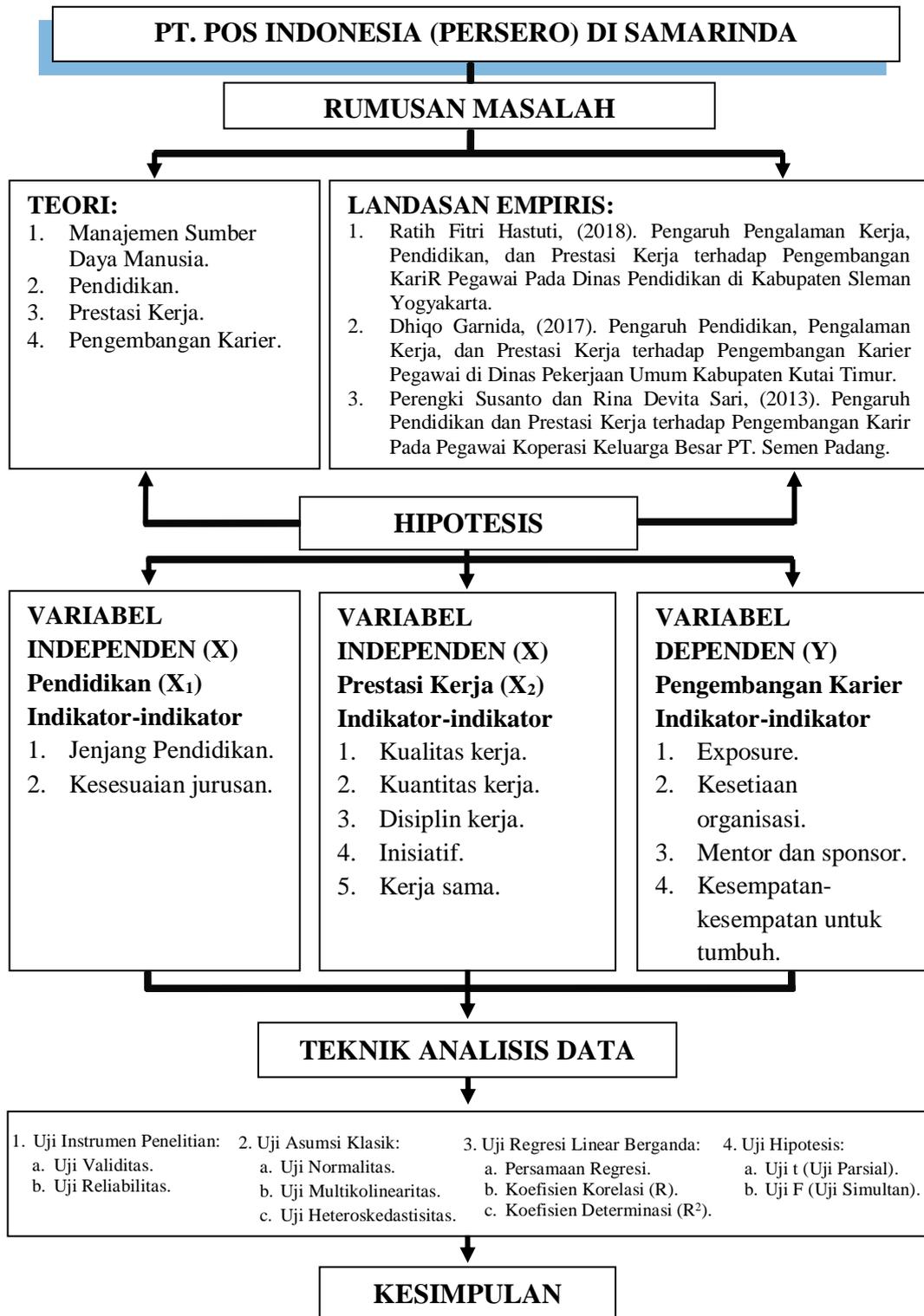
Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah suatu usaha atau pencapaian peningkatan jenjang jabatan dan tugas serta tanggung jawab seorang pegawai sebagai akibat dari prestasi kerja dan pendidikan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.

2.5 Kerangka Alur Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka alur antara pendidikan dan prestasi kerja terhadap Pengembangan karier pegawai dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Alur Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012: 11). Jika dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan (Sugiyono, 2012: 14). Data yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner.

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai. Pendidikan dan Prestasi Kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan Pengembangan Karier sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2012: 38). Berikut ini merupakan penjelasan definisi operasional dari masing-masing variabel yang ada:

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel ini juga kerap disebut dengan variabel *stimulus*, *prediktor*, dan *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (Sugiyono, 2012: 39).

Variabel bebas pada penelitian ini adalah:

a. Pendidikan (X_1)

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. (Sutrisno, 2009: 62). PT Pos Indonesia di Samarinda menerapkan sistem pendidikan untuk pegawai yang ingin melakukan kenaikan jabatan. Program pendidikan pos memiliki jangka waktu relatif lama antara satu tahun hingga satu setengah tahun dan dilaksanakan di kantor pusat yang terletak di Bandung.

b. Prestasi Kerja (X_2)

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011: 149). Prestasi kerja pada PT Pos Indonesia dinilai dari tingkat kehadiran, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 40). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karier (Y). Pengembangan Karier menurut Dessler (2010: 138), didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang. PT Pos Indonesia di Samarinda memiliki pola karier. Pola karier yang ada pada perusahaan yaitu jabatan struktural dan non struktural.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber
Variabel X ₁ (Pendidikan)	Jenjang Pendidikan	a. Lulusan Sekolah Menengah Akhir. b. Lulusan Sarjana.	UU SISDIKNAS No. 20 (2003) dalam Aristanti (2018:22)
	Kesesuaian jurusan	a. Politeknik Pos Indonesia. b. Posisi jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.	
Variabel X ₂ (Prestasi Kerja)	Kualitas kerja	a. Keterampilan kerja. b. Ketelitian kerja.	Nasution (2011:99)
	Kuantitas kerja	a. Target perusahaan. b. Jumlah waktu jam kerja pegawai.	
	Disiplin kerja	a. Mematuhi peraturan perusahaan. b. Ketaatan waktu kehadiran.	
	Inisiatif	a. Aktif dalam bekerja. b. Memiliki inovasi dalam bekerja.	
	Kerja sama	a. Bekerja sama dengan rekan kerja b. Koordinasi dengan pimpinan.	
Variabel Y (Pengembangan Karier)	<i>Exposure</i> (Menjadi dikenal).	a. Promosi jabatan. b. Transfer pegawai.	Handoko dalam Sunyoto (2013:187)
	Kesetiaan Organisasional.	a. Loyalitas pegawai. b. Perputaran tenaga kerja.	
	Mentor dan Sponsor.	a. Arahan mengenai Pengembangan Karier. b. Pegawai mendapat nominasi.	
	Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh.	a. Program pelatihan. b. Kesempatan melanjutkan pendidikan.	

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2012: 156). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Wawancara langsung ini dilakukan kepada Manajer Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia di Samarinda.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan mengenai pendidikan dan prestasi kerja terhadap Pengembangan Karier secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik angket merupakan teknik utama dalam pengumpulan data penelitian ini, dimana angket diberikan dalam bentuk daftar pernyataan beserta pilihan jawabannya (*multiple choice*) kepada 89 pegawai Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang dimaksud yakni, sejarah PT Pos

Indonesia, visi dan misi, data pegawai, struktur organisasi, foto Kantor Induk dan Kantor Induk PT Pos Indonesia di Samarinda, foto kegiatan penelitian dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian yang dicatat sebagai sumber informasi.

d. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan seperti buku-buku *literature*, diktat-diktat kuliah, jurnal-jurnal, buku-buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang terdapat di instansi atau perusahaan terkait.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 90). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda sebanyak 89 pegawai. Jumlah pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda dapat dilihat pada tabel di samping.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian Pegawai Tetap

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Kantor.	1
2	Wakil Kepala Kantor.	1
3	Manajer.	12
4	Ka. Kpc.	9
5	Account Executive.	1
6	FP. Gudang Telkomsel.	1
7	Staf.	25
8	Mandor Antaran.	2
9	Pengantar.	26
10	Petugas Locket.	11
Jumlah		89

Sumber: PT Pos Indonesia di Samarinda

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Dalam penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel, dengan jumlah sampel sebanyak 89 pegawai tetap.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik untuk pengambilan sampel. Teknik sampling di gunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2012: 91). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh yaitu salah satu teknik sampling *non probability sampling* dimana peneliti menemukan pengambilan sampel dengan cara mengambil semua anggota populasi untuk digunakan sebagai

sampel. Hal ini dilakukan agar penelitian membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.5 Alat Ukur Data

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pendidikan dan prestasi kerja terhadap Pengembangan Karier digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan metode skala likert. Skala likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012: 93). Dengan menggunakan tiga variabel, yaitu pendidikan dan prestasi kerja terhadap Pengembangan Karier yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pernyataan atau parameter yang akan diukur dari penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang masing-masing diberi lima pilihan jawaban.

Berikut pilihan jawaban dan kriterianya:

- a. Jawaban “sangat tidak setuju” diberi nilai 1 yang merupakan penilaian sangat rendah.
- b. Jawaban “tidak setuju” diberi nilai 2 yang merupakan penilaian yang rendah.
- c. Jawaban “kurang setuju” diberi nilai 3 yang merupakan penilaian sedang.
- d. Jawaban “setuju” diberi nilai 4 yang merupakan penilaian yang tinggi.
- e. Jawaban “sangat setuju” diberi nilai 5 yang merupakan penilaian tertinggi.

Tabel 3.3
Ketentuan Pengukuran Instrumen Penelitian

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2012: 94)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012: 169). Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (Software Statistics Product for the Social Science) dengan windows version 22.0. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2012: 19). Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1.1 Uji Validitas

Sebuah penelitian dapat dilakukan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2012: 137). Instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner, apakah *item* pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen dapat dinyatakan valid dengan cara melakukan perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang (Sugiyono, 2012: 137). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Jika

nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrument penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrument penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat bersifat valid, dilakukan dengan beberapa pengujian sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Kurniawan, 2014: 156). Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P plot, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorof smirnov.

Tidak ada metode yang buruk atau tidak tepat. Tipsnya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan di atas nilai signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu

(Kurniawan, 2014: 157). Beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada suatu model adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah *Tolerance*.
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jika lebih dari 0,70, maka diasumsikan terjadi korelasi (interaksi hubungan) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.
- c. Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai R^2 maupun *Adjusted R²* di atas 0,60, namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013:56). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode uji Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Jika probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

3.6.3.1 Persamaan Regresi

Alat analisis digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pemecahan masalah penelitian. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan model analisis regresi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	=	Pengembangan Karier.
a	=	Koefisien konstanta.
b ₁	=	Koefisien regresi untuk variabel X1 (Pendidikan).
b ₂	=	Koefisien regresi untuk variabel X2 (Prestasi Kerja).
X ₁	=	Pendidikan.
X ₂	=	Prestasi Kerja.
e	=	Koefisien pengganggu / <i>error</i> .

3.6.3.2 Koefisien Korelasi (R)

Metode ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis kuatnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Semakin besar nilai R,

maka semakin kuat hubungan variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Berikut adalah rumus perhitungan R menurut Rangkuti (2016: 264):

$$R = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Metode ini di gunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Formula yang akan di gunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,4-0,599	Sedang
0,6-0,799	Kuat
0,8-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013: 55)

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 87).

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu: uji F (simultan), uji t (parsial), dan uji dominan.

3.6.4.1 Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2009: 88).

Dengan menggunakan *level of significance* = 0,05. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya pendidikan, dan prestasi kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Karier.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pendidikan dan prestasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Pengembangan Karier.
- c. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel

independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2009: 88).

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya pendidikan dan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel pengembangan karier.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pendidikan dan prestasi kerja mempengaruhi variabel pengembangan karier.
- c. Membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.4.3 Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan, dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku, di mana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh. Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka digunakan sistem SPSS versi 25.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, kantor Pos pertama di dirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada public. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor Pos Semarang untuk mengadakan perhubungan Pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan Pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon, dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (*Post, Telegraph dan Telephone*). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jabatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman di mana sektor Pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tinggal dalam

menyelenggarakan dinas Pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen Kota atau Kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan atau desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi, dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantor Pos *online*, serta dilengkapi *electronic mobile* Pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman Pos di mana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat. Adapun pengecapan pertama perseminan Gedung Kantor Pos dan Giro Samarinda yaitu tanggal, 17 April 1975 oleh Direktur utama P. N. Pos dan Giro Bapak R. Soebagjo. Dr. Ap.

4.1.2 Gambaran Singkat PT Pos Indonesia di Samarinda

PT Pos Indonesia di Samarinda menawarkan produk dan layanan sebagai berikut:

a. Produk:

- 1) Surat dan Paket seperti Pos *Express*, Suratpos Biasa (Stanadar), Paketpos, Pos Kilat khusus, *Express Mail Service* (EMS), dan *Admail* Pos.

2) Jasa Keuangan seperti Pospay, Weselpos, Giropos, *Fund Distribution*, dan *Bank Channelling*.

3) Ritel seperti Emas Antam.

4) Integrasi Logistik.

b. Layanan:

1) Tarif kirim uang seperti tarif Weselpos Domestik, tarif Weselpos Internasional, tarif Western Union dan tariff Weselpos PIN.

2) FAQ.

Kami bertekad menjadi asset yang berguna bagi bangsa dan negara, menjadi tempat yang berkarya yang menyenangkan, menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan dan senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, pegawai, masyarakat serta pemegang saham. Pos Indonesia adalah salah satu agen pembangunan yang memiliki jaringan yang tersebar luas hingga ke pelosok tanah air dan pengalaman yang panjang, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bangsa dan negara dengan memberikan pelayanan terjangkau. PT Pos Indonesia ditunjuk oleh pemerintah menjadi *Platform* Logistik Nasional, karena memiliki jaringan yang luas tersebar ke seluruh Indonesia. Dengan jangkauan layanan diseluruh wilayah Indonesia dari daerah perkotaan (urban) sampai ke pelosok tanah air (rural).

4.1.3 Visi dan Misi PT Pos Indonesia di Samarinda

a. Visi:

Menjadi raksasa logistik pos dari Timur.

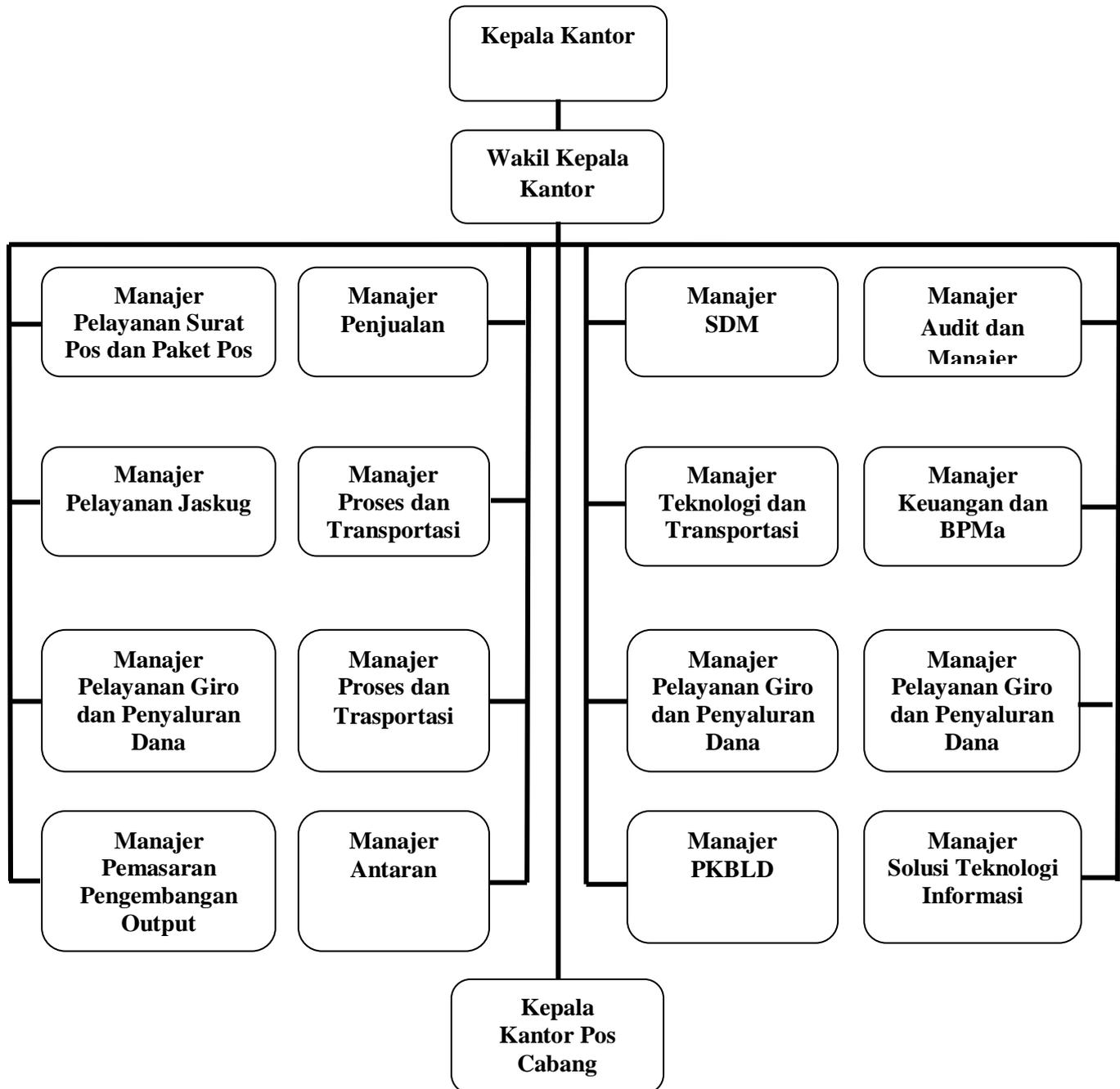
b. Misi:

- 1) Menjadi aset yang berguna bagi bangsa dan negara.
- 2) Menjadi tempat yang berkarya yang menyenangkan.
- 3) Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan.
- 4) Senantiasa berjuang untuk memberikan yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, pegawai, masyarakat, serta pemegang saham.

4.1.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Induk PT Pos Indonesia di kota Samarinda yang terletak di jalan Gajah Mada No. 15, Samarinda 75121, dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia yang ada di Samarinda.

4.1.5 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia di Samarinda



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia di Samarinda

Sumber: PT Pos Indonesia di Samarinda

Untuk memperjelas tugas serta pembagian kerja di PT Pos Indonesia di Samarinda pada masing-masing bagian, maka akan diuraikan tugas masing-masing pelaksana sesuai dengan struktur organisasi PT Pos Indonesia di Samarinda, sebagai berikut:

a. Kepala Kantor

Kepala kantor mempunyai fungsi mencapai target pendapatan dan laba yang ditetapkan serta mengendalikan biaya sesuai besaran alokasi yang diterima, mengendalikan jumlah pelanggan korporat mitra, dan outlet kemitraan, mutu layanan dan operasi, billing, dan collection kantorpos Samarinda 75000 yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Wakil Kepala Kantor

Wakil Kepala Kantorpos Samarinda 75000 mempunyai fungsi pengarahan pengorganisasian dan pengadilan kinerja proses operasi yang meliputi proses kiriman pos, distribusi atau transportasi dan antaran serta kinerja pengelolaan pelayanan yang meliputi: layanan jasa surat pos, paket pos, jasa keuangan, ritel dan properti, serta layanan lainnya untuk mencapai target pendapatan dan laba Kantorpos Samarinda sesuai dengan sasaran yang ditetapkan perusahaan.

c. Manajer Pelayanan Surat Pos dan Paket Pos

Tugas dari Manajer Pelayanan Surat Pos dan Paket Pos adalah: melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat dan paket, jasa keuangan (pospay wesel pos dan jasa keuangan lainnya), posmart dan *e' commerce* serta penjualan perangko, benda pos, filateli dan materai serta benda pihak ketiga lainnya, pengelolaan operasional dan layanan giro, dan penyaluran dana untuk

mencapai sasaran pendapatan dan solusi pelanggan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

d. Manajer Pelayanan Jaskug

Tugas dari Manajer Pelayanan Jaskug adalah: melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat dan paket, jasa keuangan (pospay wesel pos dan jasa keuangan lainnya), *posmart* dan *e' commerce* serta penjualan perangko, benda pos, filateli dan materai serta benda pihak ketiga lainnya, pengelolaan operasional dan layanan giro, dan penyaluran dan untuk mencapai sasaran pendapatan dan solusi pelanggan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

e. Manajer Pelayanan Giro dan Penyaluran Dana

Tugas dari Manajer Pelayanan Giro dan Penyaluran Dana adalah melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat dan paket, jasa keuangan (pospay wesel pos dan jasa keuangan lainnya), *postmart* dan *e' commerce* serta penjualan perangko, benda pos, filateli dan materai serta benda pihak ketiga lainnya, pengelolaan operasional dan layanan giro, dan penyaluran dana untuk mencapai sasaran pendapatan dan solusi pelanggan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

f. Manajer Pemasaran dan Pengembangan Outlet

Tugas pokok Manajer Pemasaran dan Pengembangan Outlet adalah merencanakan, mengelola dan mengendalikan pembukaan, outlet dan merespon permohonan outlet kemitraan (agen pos atau agen pos desa) baru, melaksanakan pemasaran dan mengelola usaha serta pengembangan outlet

untuk mencapai jumlah dan komposisi outlet yang ideal, efektif, dan produktif sesuai ketentuan yang diterapkan perusahaan.

g. Manajer Penjualan

Tugas pokok Manajer Penjualan adalah mengelola dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan penjualan surat, paket dan jasa keuangan di Kantorpos Samarinda 75000 dan bertanggung jawab atas pencapaian target pendapatan surat dan paket yang ditetapkan perusahaan, serta melakukan pengelolaan pelanggan, akuisisi pelanggan penggarapan pasar untuk meningkatkan penjualan sehingga target dapat dicapai secara maksimal dengan biaya seefisien mungkin, dan mengelola, melaksanakan serta mengendalikan administrasi penjualan, pengelolaan piutang pendapatan di Kantorpos Samarinda 75000 dan *account executive*.

h. Manajer Proses dan Transportasi-I

Tugas pokok Manajer Proses dan Transportasi-I adalah:

- 1) Melaksanakan dan mengawasi pemrosesan penerimaan dan pengiriman kiriman pos.
- 2) Melaksanakan dan mengawasi penerimaan, pendistribusian, dan pengangkutan kantung kiriman pos agar mencapai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Melakukan koordinasi dengan Manajer Proses dan Transportasi II untuk kelancaran operasional.

i. Manajer Proses dan Transportasi-II

Tugas pokok Manajer Proses dan Transportasi-II adalah:

- 1) Melaksanakan dan mengawasi pemrosesan penerimaan dan pengiriman kiriman pos.
- 2) Melaksanakan dan mengawasi penerimaan, pendistribusian, dan pengangkutan kantung kiriman pos agar mencapai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Melakukan koordinasi dengan Manajer Proses dan Transportasi I untuk kelancaran operasional.

j. Manajer Antaran

Tugas pokok Manajer Antaran adalah melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan proses pra-antaran dan pasca-antaran kiriman pos, agar mencapai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

k. Manajer Sumber Daya Manusia

Tugas dari Manajer Sumber Daya Manusia adalah mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia, kesekretariatan dan kegiatan umum lainnya di UPT dalam lingkup tanggung jawabnya untuk mendukung pelaksanaan operasional berjalan dengan tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan.

l. Manajer Teknologi dan Sarana

Tugas dari Manajer Teknologi dan Sarana adalah mengorganisasikan dan mengendalikan teknologi dan sarana (kendaraan, gedung, peralatan kantor, software, jaringan IT, komputer dan perangkat pendukungnya) untuk mendukung kelancaran pelaksanaan operasional di Kantorpos Samarinda.

m. Manajer Akuntansi

Tugas dari Manajer Akuntansi adalah mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pengelolaan akuntansi di Kantorpos Samarinda agar tercapai pembukaan akuntansi yang tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan.

n. Manajer PKBL

Tugas dari Manajer PKBL adalah sebagai penyampaian laporan langsung kepada kepala kantor.

o. Manajer Audit dan Manajemen Resiko

Uraian jabatan:

- 1) Manajer Audit dan Resiko bertanggung jawab kepada Kantorpos.
- 2) Tugas pokok Manajer Audit dan Manajemen Resiko adalah melaksanakan pemeriksaan secara rutin dan berkala terhadap pelaksanaan pekerjaan pada setiap bagian di Kantorpos berdasarkan pedoman pemeriksaan periodic yang berkala, dan melakukan pengukuran standar mutu.

p. Manajer Keuangan dan BPM

Tugas dari Manajer Keuangan dan BPM adalah melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan keuangan dan denda pos, prangko, benda filateli, materai, dan benda pihak ketiga lainnya.

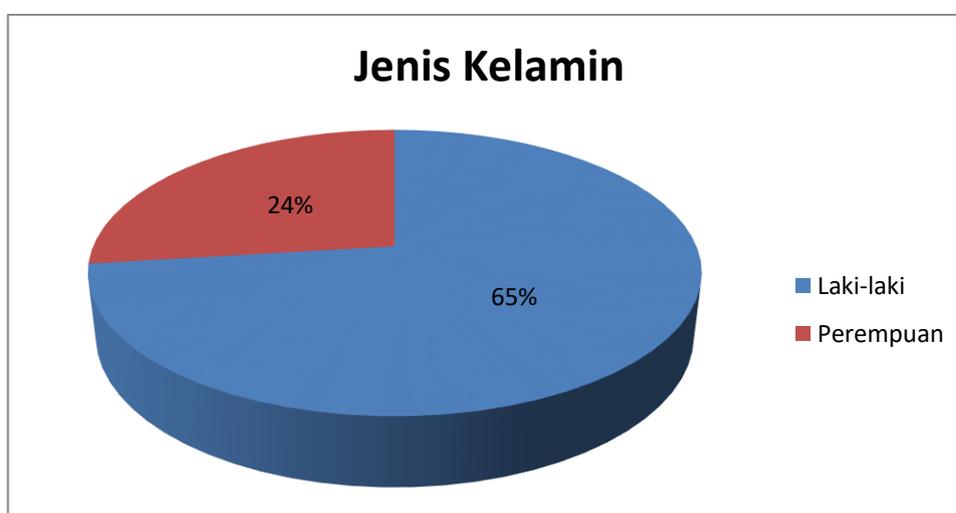
q. Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar

Tugas pokok Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar adalah melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Kantorpos Cabang, MPS/PKD, Loker Ekstensi, CPM, unit pelayanan lainnya, pengelolaan

dan pengembangan Agenpos serta titik layanan lainnya untuk mencapai tertib dan benar sesuai ketentuan perusahaan.

4.2 Deskripsi Responden

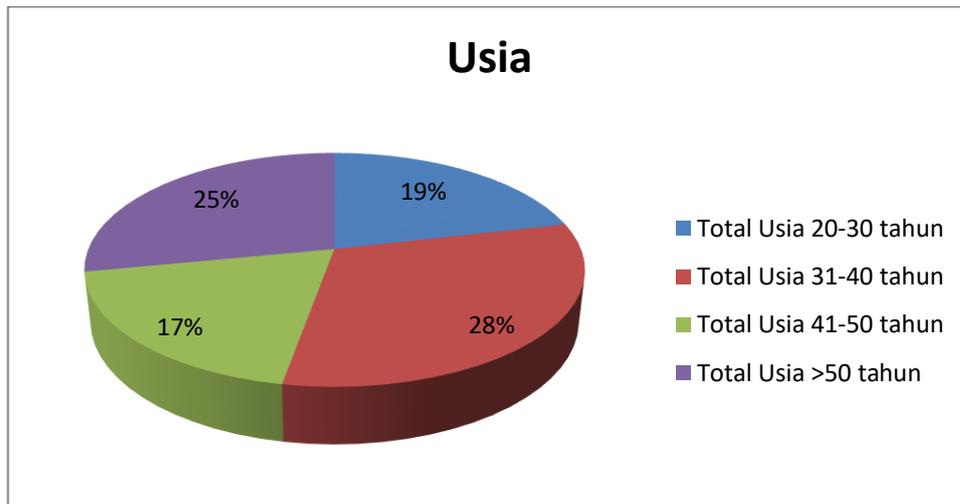
Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa kriteria responden yaitu menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jabatan. Sehingga total responden berjumlah 89 pegawai.



Sumber: Hasil Kuesioner, 2020

Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

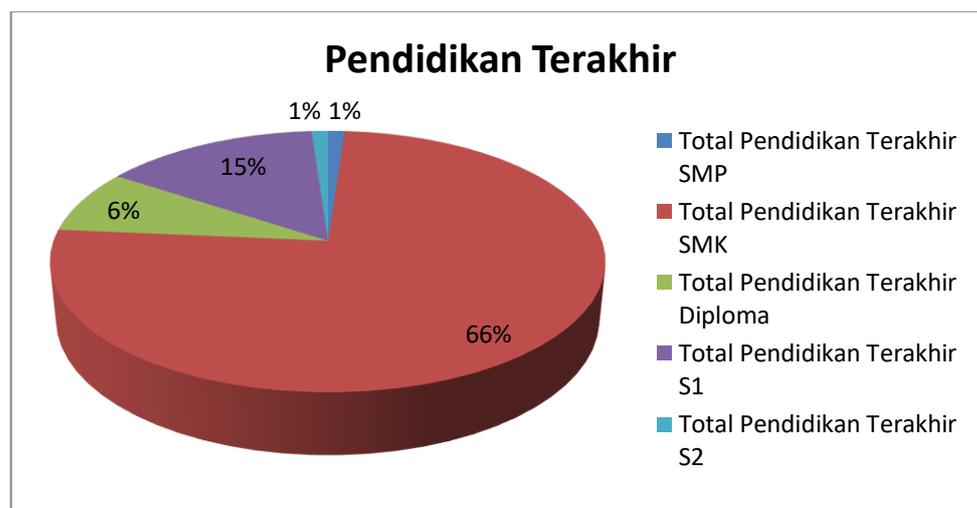
Pada gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa dari 89 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi daripada yang berjenis perempuan. Hal ini terlihat pada jumlah laki-laki sebanyak 65 responden (65%), sedangkan yang berjenis perempuan sebanyak 24 responden (24%).



Sumber: Hasil Kuesioner, 2020

Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia

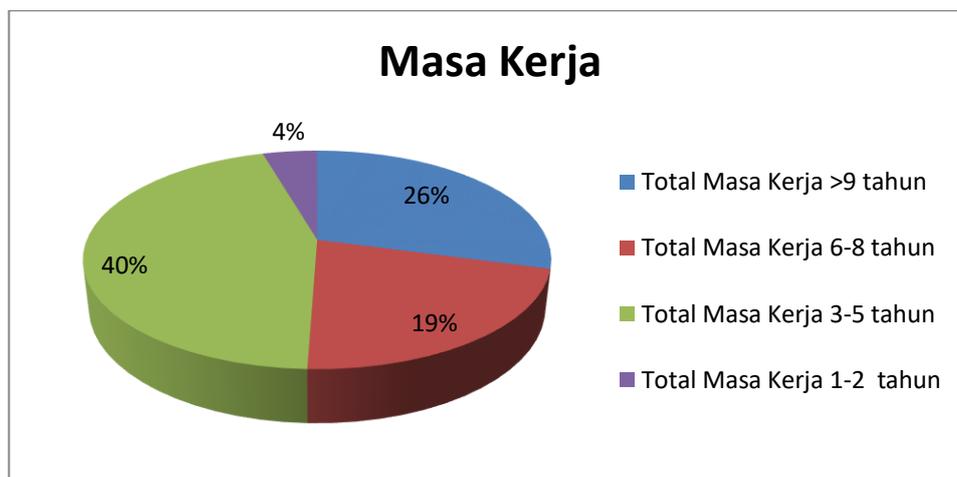
Pada gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 28 responden (28%). Kemudian responden usia >50 tahun sebanyak 25 responden (25%). Usia 20-30 tahun sebanyak 19 responden (19%) dan sisanya usia 41-50 tahun sebanyak 17 responden (17%).



Sumber: Kuesioner, 2020

Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

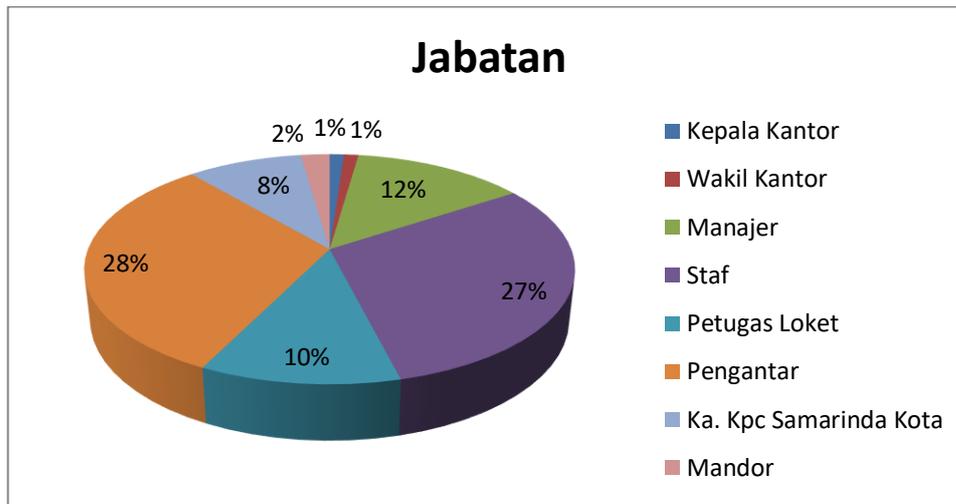
Pada gambar 4.4 di atas, terlihat bahwa pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan SMK sederajat yaitu sebanyak 66 responden (66%). Kemudian lulusan S1 sebanyak 15 responden (15%), lulusan Diploma sebanyak 6 responden (6%), lulusan S2 ada 1 responden (1%), dan lulusan SMP ada 1 responden (1%).



Sumber: Hasil Kuesioner, 2020

Gambar 4.5 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Pada gambar 4.5 di atas, terlihat bahwa masa kerja yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini didominasi masa kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 40 responden (40%). Kemudian responden masa kerja >9 tahun sebanyak 26 responden (26%). Masa kerja 6-8 tahun sebanyak 19 responden (19%), dan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 4 responden (4%).



Sumber: Hasil Kuesioner, 2020

Gambar 4.6 Karakteristik reponden berdasarkan jabatan

Pada gambar 4.6 di atas, terlihat bahwa jabatan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini didominasi jabatan pengantar yaitu sebanyak 28 responden (28%). Kemudian responden jabatan staf sebanyak 27 responden (27%). Manajer sebanyak 12 responden (12%), Petugas loket sebanyak 10 responden (10%), Ka. Kpc Samarinda Kota sebanyak 8 responden (8%), Mandor sebanyak 2 responden (2%), Kepala Kantor 1 responden (1%), dan Wakil Kepala Kantor ada 1 responden (1%).

4.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tanggapan dari responden untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Dengan mengetahui deskripsi jawaban dapat membantu mengetahui frekuensi jawaban yang diberikan responden.

4.2.1.1 Variabel Pendidikan (X1)

a. Tingkat Pendidikan akhir saya adalah sekolah menengah akhir (SMA).

- 1) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa Tingkat Pendidikan akhir saya adalah sekolah menengah akhir (SMA) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Penilaian responden terhadap sub indikator tingkat pendidikan akhir saya adalah sekolah menengah akhir (SMA).

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase %	Skor
Sangat tidak setuju	1	6	6,74%	6
Tidak setuju	2	17	19,10%	34
Kurang setuju	3	0	0%	0
Setuju	4	41	46,1%	164
Sangat setuju	5	25	28,1%	125
Total		89	100%	329

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.1 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 41 responden (46,1%) hal ini dikarenakan tingkat pendidikan di PT Pos Indonesia di Samarinda mayoritas pegawai nya berlatar belakang pendidikan sekolah menengah akhir (SMA). Kemudian 25 responden (28,1%) menjawab Sangat Setuju, 17 responden (19,10%) menjawab Tidak Setuju, 6 responden (6,74%) menjawab Sangat Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Setuju.

b. Gelar sarjana yang saya miliki, membuat saya dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk menunjang Pengembangan Karier di PT Pos Indonesia di Samarinda.

- 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa Gelar sarjana yang saya miliki, membuat saya dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk menunjang Pengembangan Karier di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Tabel 4.2 Penilaian responden terhadap sub indikator gelar sarjana yang saya miliki, membuat saya dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk menunjang Pengembangan Karier di PT Pos Indonesia di Samarinda

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase %	Skor
Sangat tidak setuju	1	1	1,12%	1
Tidak setuju	2	4	4,5%	8
Kurang setuju	3	45	50,6%	180
Setuju	4	23	25,84%	69
Sangat setuju	5	16	18%	80
Total		89	100%	338

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.2 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Kurang Setuju yaitu sebanyak 45 responden (50,6%) hal ini di karenakan gelar sarjana yang dimiliki tidak dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk menunjang Pengembangan Karier di PT Pos Indonesia di Samarinda). Kemudian 23 responden (25,84%) menjawab Setuju, 16 responden (18%) menjawab Sangat Setuju, 4 responden (4,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju, dan 1 responden (1,12%) yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

c. Saya adalah lulusan Politeknik Pos Indonesia.

3) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya adalah lulusan Politeknik Pos Indonesia.

Tabel 4.3 Penilaian responden terhadap sub indikator saya adalah lulusan Politeknik Pos Indonesia

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	9	10,11%	9
Tidak setuju	2	37	41,6%	74
Kurang setuju	3	31	34,83%	93
Setuju	4	11	12,35%	44
Sangat setuju	5	1	1,12%	5
Total		89	100%	225

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.3 di samping diketahui mayoritas responden menyatakan Tidak Setuju yaitu sebanyak 37 responden (41,6%) hal ini di karenakan tidak dari lulusan Politeknik Pos Indonesia. Kemudian 31 responden (34,84%) menjawab Kurang Setuju, 11 responden (12,35%) menjawab Setuju, 9 responden (10,11%) menjawab Sangat Tidak Setuju, dan 1 responden (1,12%) yang menjawab Sangat Setuju.

d. Posisi jabatan yang saya duduki di PT Pos Indonesia di Samarinda saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan jurusan saya.

4) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa posisi jabatan yang saya duduki di PT Pos Indonesia di Samarinda saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan jurusa saya.

Tabel 4.4 Penilaian responden terhadap sub indikator posisi jabatan yang saya duduki di PT Pos Indonesia di Samarinda saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan jurusan saya

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	5	5,61%	10
Kurang setuju	3	42	47,2%	126
Setuju	4	31	35%	124
Sangat setuju	5	11	12,35%	55
Total		89	100%	315

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.4 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Kurang Setuju yaitu sebanyak 40 responden (44,94%) hal ini di karenakan posisi jabatan yang diduduki di PT Pos Indonesia di Samarinda saat ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan jurusan saya. Kemudian 32 responden (35,95%) menjawab Setuju, 13 responden (14,6%) menjawab Sangat Setuju, 4 responden (4,5%)

menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

Variabel Prestasi Kerja

a. Keterampilan kerja yang saya miliki, mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Pos Indonesia di Samarinda.

1) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa keterampilan kerja yang saya miliki, mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Tabel 4.5 Penilaian responden terhadap sub indikator keterampilan kerja yang saya miliki, mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	2	2,24%	4
Kurang setuju	3	13	14,6%	39
Setuju	4	55	61,8%	220
Sangat setuju	5	19	21,34%	95
Total		89	100%	358

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.5 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 55 responden (61,8%) hal ini di karenakan keterampilan kerja yang dimiliki, mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Pos Indonesia di Samarinda. Kemudian 19 responden (21,34%) menjawab Sangat Setuju, 13 responden (14,6%) menjawab Kurang Setuju, 2 responden (2,24%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

b. Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi kerja saya di PT Pos Indonesia di Samarinda.

2) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi kerja saya di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Tabel 4.6 Penilaian responden terhadap sub indikator ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi kerja saya di PT Pos Indonesia di Samarinda

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	4	4,5%	8
Kurang setuju	3	7	7,9%	21
Setuju	4	63	71%	252
Sangat setuju	5	15	17%	75
Total		89	100%	356

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.6 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 63 responden (71%) hal ini di karenakan ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi kerja saya di PT Pos Indonesia di Samarinda. Kemudian 15 responden (17%) menjawab Sangat Setuju, 7 responden (7,9%) menjawab Kurang Setuju, 4 responden (4,5%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

c. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.

3) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Tabel 4.7 Penilaian responden terhadap sub indikator saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	4	4,5%	8
Kurang setuju	3	17	19,1%	51
Setuju	4	62	69,7%	248
Sangat setuju	5	6	6,74%	30
Total		89	100%	337

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.7 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 62 responden (69,7%) hal ini di karenakan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Kemudian 17 responden (19,1%) menjawab Kurang Setuju, 6 responden (6,74%) menjawab Sangat Setuju, 4 responden (4,5%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

d. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan perusahaan.

4) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan perusahaan.

Tabel 4.8 Penilaian responden terhadap sub indikator saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan perusahaan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	5	5,61%	10
Kurang setuju	3	40	45%	120
Setuju	4	25	28%	100
Sangat setuju	5	19	21,34%	95
Total		89	100%	325

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.8 di samping diketahui mayoritas responden menyatakan Kurang Setuju yaitu sebanyak 40 responden (45%) hal ini di karenakan saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan perusahaan. Kemudian 25 responden (28%) menjawab Setuju, 19 responden (21,34%) menjawab Sangat Setuju, 5 responden (5,61%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

e. Saya mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

5) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Tabel 4.9 Penilaian responden terhadap sub indikator saya mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	2	2,24%	2
Tidak setuju	2	8	9%	16
Kurang setuju	3	12	13,5%	36
Setuju	4	46	51,7%	184
Sangat setuju	5	21	23,6%	105
Total		89	100%	343

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.9 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 46 responden (51,7%) hal ini di karenakan saya mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kemudian 21 responden (23,6%) menjawab Sangat Setuju, 12 responden (13,5%) menjawab Kurang Setuju, 8 responden (9%) menjawab Tidak Setuju, dan 2 responden (2,24%) yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

f. Saya datang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.

6) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya datang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.

Tabel 4.10 Penilaian responden terhadap sub indikator saya datang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	3	3,4%	6
Kurang setuju	3	25	28%	75
Setuju	4	41	46%	164
Sangat setuju	5	20	22,5%	100
Total		89	100%	345

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.10 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 41 responden (46%) hal ini di karenakan saya datang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Kemudian 25 responden (28%) menjawab Kurang Setuju, 20 responden (22,5%) menjawab Sangat Setuju, 3 responden (3,4%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

g. Saya sigap dalam melaksanakan pekerjaan.

7) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya sigap dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.11 Penilaian responden terhadap sub indikator saya sigap dalam melaksanakan pekerjaan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	2	2,24%	4
Kurang setuju	3	20	22,5%	60
Setuju	4	48	54%	192
Sangat setuju	5	19	21,34%	95
Total		89	100%	351

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.11 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 48 responden (54%) hal ini di karenakan saya sigap dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian 20 responden (22,5%) menjawab Kurang Setuju, 19 responden (21,34%) menjawab Sangat Setuju, 2 responden (2,24%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

h. Saya mampu berinovasi dalam bekerja di PT Pos Indonesia di Samarinda.

8) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya mampu berinovasi dalam bekerja di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Tabel 4.12 Penilaian responden terhadap sub indikator saya mampu berinovasi dalam bekerja di PT Pos Indonesia di Samarinda

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	3	3,6%	6
Kurang setuju	3	48	54%	144
Setuju	4	20	22,5%	80
Sangat setuju	5	18	20,22%	90
Total		89	100%	348

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.12 di samping diketahui mayoritas responden menyatakan Kurang Setuju yaitu sebanyak 48 responden (54%) hal ini di karenakan saya tidak mampu berinovasi dalam bekerja di PT Pos Indonesia di Samarinda. Kemudian 20 responden (22,5%) menjawab Setuju, 18 responden (20,22%) menjawab Sangat Setuju, 3 responden (3,6%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

i. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di PT Pos Indonesia di Samarinda.

9) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Tabel 4.13 Penilaian responden terhadap sub indikator saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di PT Pos Indonesia di Samarinda

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	1	1,12%	2
Kurang setuju	3	16	18%	48
Setuju	4	53	59,55%	212
Sangat setuju	5	19	21,34%	95
Total		89	100%	357

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.13 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 53 responden (59,55%) hal ini di karenakan saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di PT Pos Indonesia di Samarinda. Kemudian 19 responden (21,34%) menjawab Sangat Setuju, 16 responden (18%) menjawab Kurang Setuju, 1 responden (1,12%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

j. Saya mampu berkoordinasi dengan pimpinan secara baik.

- 10) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya mampu berkoordinasi dengan pimpinan secara baik.

Tabel 4.14 Penilaian responden terhadap sub indikator saya mampu berkoordinasi dengan pimpinan secara baik

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	2	2,24%	4
Kurang setuju	3	6	6,74%	18
Setuju	4	57	64%	228
Sangat setuju	5	24	27%	120
Total		89	100%	370

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.14 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 57 responden (64%) hal ini di karenakan saya mampu berkoordinasi dengan pimpinan secara baik. Kemudian 24 responden (27%) menjawab Sangat Setuju, 6 responden (6,74%) menjawab Kurang Setuju, 2 responden (2,24%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

Variabel Pengembangan Karier

a. Pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi jabatan.

- 1) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4.15 Penilaian responden terhadap sub indikator pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi jabatan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	3	3,4%	6
Kurang setuju	3	25	28%	75
Setuju	4	47	52,8%	188
Sangat setuju	5	14	15,7%	70
Total		89	100%	339

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.15 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 47 responden (52,8%) hal ini di karenakan pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan lebih di prioritaskan untuk mendapatkan promosi jabatan. Kemudian 25 responden (28%) menjawab Kurang Setuju, 14 responden (15,7%) menjawab Sangat Setuju, 3 responden (3,4%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

b. Saya bersedia melakukan transfer pegawai apabila di perlukan.

2) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya bersedia melakukan transfer pegawai apabila di perlukan.

Tabel 4.16 Penilaian responden terhadap sub indikator saya bersedia melakukan transfer pegawai apabila di perlukan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	5	5,61%	10
Kurang setuju	3	24	27%	72
Setuju	4	43	48,31%	172
Sangat setuju	5	17	19,1%	85
Total		89	100%	339

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.16 di samping diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 43 responden (48,31%) hal ini di karenakan saya bersedia melakukan transfer pegawai apabila di perlukan. Kemudian 24 responden (27%) menjawab Kurang Setuju, 17 responden (19,1%) menjawab Sangat Setuju, 5 responden (5,61%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

c. Pegawai yang memiliki loyalitas pada PT Pos Indonesia di Samarinda diprioritaskan mendapatkan promosi jabatan.

3) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas pada PT Pos Indonesia di Samarinda diprioritaskan mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4.17 Penilaian responden terhadap sub indikator pegawai yang memiliki loyalitas pada PT Pos Indonesia di Samarinda diprioritaskan mendapatkan promosi jabatan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	2	2,24%	4
Kurang setuju	3	11	12,35%	33
Setuju	4	51	57,3%	204
Sangat setuju	5	25	28%	125
Total		89	100%	366

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.17 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 51 responden (57,3%) hal ini di karenakan pegawai yang memiliki loyalitas pada PT Pos Indonesia di Samarinda di prioritaskan mendapatkan promosi jabatan. Kemudian 25 responden (28%) menjawab Sangat Setuju, 11

responden (12,35%) menjawab Kurang Setuju, 2 responden (2,24%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

d. Pegawai yang memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi memperkecil angka turnover di PT Pos Indonesia di Samarinda.

4) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi memperkecil angka turnover di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Tabel 4.18 Penilaian responden terhadap sub indikator pegawai yang memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi memperkecil angka turnover di PT Pos Indonesia di Samarinda

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	5	5,61%	10
Kurang setuju	3	22	25%	66
Setuju	4	45	50,6%	180
Sangat setuju	5	17	19,1%	85
Total		89%	100%	341

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.18 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 45 responden (50,6%) hal ini di karenakan pegawai yang memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi memperkecil angka turnover di PT Pos Indonesia (Persero) di Samarinda. Kemudian 22 responden (25%) menjawab Kurang Setuju, 17 responden (19,1%) menjawab Sangat Setuju, 5 responden (5,61%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

e. Perusahaan memberikan arahan mengenai pengembangan karier yang ada di PT Pos Indonesia di Samarinda.

- 5) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa perusahaan memberikan arahan mengenai pengembangan karier yang ada di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Tabel 4.19 Penilaian responden terhadap sub indikator perusahaan memberikan arahan mengenai pengembangan karier yang ada di PT Pos Indonesia di Samarinda

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	4	4,5%	4
Tidak setuju	2	30	33,7%	60
Kurang setuju	3	34	38,2%	102
Setuju	4	18	20,22%	72
Sangat setuju	5	3	3,4%	15
Total		89	100%	253

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.19 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Kurang Setuju yaitu sebanyak 34 responden (38,2%) hal ini di karenakan perusahaan tidak memberikan arahan mengenai Pengembangan Karier yang ada di PT Pos Indonesia di Samarinda. Kemudian 30 responden (33,7%) menjawab Tidak Setuju, 18 responden (20,22%) menjawab Setuju, 4 responden (4,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju, dan 3 responden (3,4%) yang menjawab Sangat Setuju.

f. Atasan telah memilah-milah pegawai secara adil dalam mempromosikan jabatan.

- 6) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa atasan telah memilah-milah pegawai secara adil dalam mempromosikan jabatan.

Tabel 4.20 Penilaian responden terhadap sub indikator atasan telah memilah-milah pegawai secara adil dalam mempromosikan jabatan

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	2	2,24%	4
Kurang setuju	3	33	37%	99
Setuju	4	47	52,9%	188
Sangat setuju	5	7	7,9%	35
Total		89	100%	326

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.20 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 47 responden (52,9%) hal ini di karenakan atasan telah memilah-milah pegawai secara adil dalam mempromosikan jabatan. Kemudian 33 responden (37%) menjawab Kurang Setuju, 7 responden (7,9%) menjawab Sangat Setuju, 2 responden (2,24%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

g. Saya mengikuti program pelatihan yang telah dibuat perusahaan untuk mengembangkan karier saya.

7) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa saya mengikuti program pelatihan yang telah dibuat perusahaan untuk mengembangkan karier saya.

Tabel 4.21 Penilaian responden terhadap sub indikator saya mengetahui program pelatihan yang telah dibuat perusahaan untuk mengembangkan karier saya

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	4	4,5%	8
Kurang setuju	3	29	35,6%	87
Setuju	4	46	51,7%	184
Sangat setuju	5	10	11,23%	50
Total		89	100%	329

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.21 di samping diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 46 responden (51,7%) hal ini di karenakan saya mengetahui

program pelatihan yang telah di buat perusahaan untuk mengembangkan karier saya. Kemudian 29 responden (35,6%) menjawab Kurang Setuju, 10 responden (11,23%) menjawab Sangat Setuju, 4 responden (4,5%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

h. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan dan karier saya.

8) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan dan karier saya.

Tabel 4.22 Penilaian responden terhadap sub indikator perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan dan karier saya

Kriteria	Skala	frekuensi	Persentase %	skor
Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Tidak setuju	2	4	4,5%	8
Kurang setuju	3	35	39,32%	105
Setuju	4	41	46%	164
Sangat setuju	5	9	10,11%	45
Total		89	100%	322

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.22 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan Setuju yaitu sebanyak 41 responden (46%) hal ini di karenakan perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan dan karier saya. Kemudian 35 responden (39,32%) menjawab Kurang Setuju, 9 responden (10,11%) menjawab Sangat Setuju, 4 responden (4,5%) menjawab Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

4.3 Analisis dan Pembahasan

Untuk mengetahui nilai validitas dan realibilitas dari data kuesioner masing-masing butir digunakan seri program statistik (SPSS 25) dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

4.3.1 Analisis

4.3.1.1 Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS 25.

Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (89)}$	Keterangan
Pendidikan (X_1)	Indikator 1	0,506	0,208	Valid
	Indikator 2	0,531	0,208	Valid
	Indikator 3	0,447	0,208	Valid
	Indikator 4	0,347	0,208	Valid
Prestasi Kerja (X_2)	Indikator 1	0,765	0,208	Valid
	Indikator 2	0,658	0,208	Valid
	Indikator 3	0,735	0,208	Valid
	Indikator 4	0,690	0,208	Valid
	Indikator 5	0,478	0,208	Valid
	Indikator 6	0,368	0,208	Valid
	Indikator 7	0,607	0,208	Valid
	Indikator 8	0,620	0,208	Valid
	Indikator 9	0,626	0,208	Valid
	Indikator 10	0,680	0,208	Valid
Pengembangan Karier (Y)	Indikator 1	0,569	0,208	Valid
	Indikator 2	0,587	0,208	Valid
	Indikator 3	0,489	0,208	Valid
	Indikator 4	0,338	0,208	Valid
	Indikator 5	0,645	0,208	Valid
	Indikator 6	0,471	0,208	Valid
	Indikator 7	0,569	0,208	Valid
	Indikator 8	0,519	0,208	Valid

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel yakni pengujian validitas mengenai pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier dengan 24 pernyataan, maka setelah dilakukan uji validitas terlihat hasil perhitungan sebagaimana tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu variabel yang dikatakakan baik jika nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Sebab kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60. Jadi hasil pengujian dari setiap variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas

Butir Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
X1	0,652	5	Reliabel
X2	0,752	11	Reliabel
Y	0,717	9	Reliabel

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 25

Dari tabel di atas dapat dilihat *Cronbach's alpha* hitung lebih besar dari 0,60 hal tersebut berarti instrument atau item-item pernyataan dalam penelitian ini reliabel untuk mengukur variabel pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda, karena memiliki nilai *Cronbach' alpha* di atas 0,60.

4.3.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

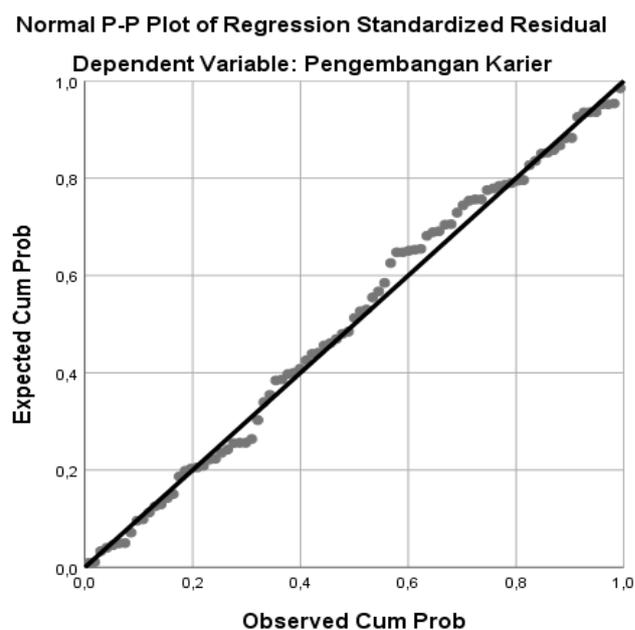
Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71516508
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,053
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Sumber: Data Penelitian dari SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar disbanding dari Sig 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Kriteria pengujian pada uji multikolinearitas, nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X1	0,832	1,202	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,842	1,210	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Penelitian SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10, sehingga disimpulkan data tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013:56). Cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode uji Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka

ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikasinya diatas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4.27 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,157	1,402		1,538	,128
	Pendidikan	,079	,090	,103	,879	,382
	Prestasi Kerja	-,030	,035	-,100	-,853	,396

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 25

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikan dari variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,382, prestasi kerja (X_2) sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dan masing-masing variabel menunjukkan angka $> 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.1.3 Analisis Regresi Berganda

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas yaitu Pendidikan (X_1), Prestasi Kerja (X_2) dan variabel terikat Pengembangan Karier (Y). Maka untuk memperoleh hasil yang akurat peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS Versi 25. Hasil pengujian dengan SPSS menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.28 Persamaan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,900	2,503		6,752	,000
	Pendidikan	,112	,160	,071	,701	,485
	Prestasi Kerja	,298	,062	,486	4,807	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 25

Data di atas menunjukkan bahwa *Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,900 + 0,112 X_1 + 0,298 X_2 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 16,900 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Pendidikan (X_1), Prestasi Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka nilai Pengembangan Karier (Y) pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda ada sebesar 16,900 satuan.

2. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X_1)

Variabel pendidikan mempengaruhi pengembangan karier sebesar 0,112 maka berpengaruh positif terhadap variabel pengembangan karier (Y) artinya jika variabel pendidikan ditingkatkan 1 satuan maka minat berkarier akan meningkat sebesar 0,112, sebaliknya apabila variabel pengembangan karier diturunkan 1 satuan maka pengembangan karier akan menurun sebesar 0,112. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel Prestasi Kerja (X_2)

Variabel prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karier sebesar 0,298 maka berpengaruh positif terhadap variabel pengembangan karier (Y) artinya jika variabel prestasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka minat karier akan meningkat sebesar 0,298, sebaliknya apabila variabel pengembangan karier diturunkan 1 satuan maka pengembangan karier akan menurun sebesar 0,298. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

b. Koefisiensi Korelasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X_1 , dan X_2) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1 semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah.

Tabel 4.29 Hasil Koefisiensi Regresi Pendidikan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karier (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,519 ^a	,269	,252	2,747	,269	15,851	2	86	,000

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karier

Sumber: Data SPSS Versi 25

Berdasarkan data output SPSS di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,519 atau 51,9% yang artinya tingkat hubungan antara variabel Pendidikan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap variabel Pengembangan

Karier (Y) pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda termasuk pada tingkat hubungan sedang

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan hasil output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (Adjusted R Square), karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai R Square dikatakan baik jika di atas nilai 0,05 karena R Square berkisar antara 0 sampai 1. Pada umumnya sampel dengan deret waktu (*time series*) memiliki R Square maupun Adjusted R Square dikatakan cukup tinggi dengan nilai di atas 0,05.

Berdasarkan pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,269 yang artinya bahwa variabel pendidikan dan prestasi kerja mempengaruhi Pengembangan Karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda sebesar 26,9% maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel Pendidikan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap variabel Pengembangan Karier (Y) pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda termasuk pada tingkat hubungan lemah. Sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.3.1.4 Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Pengembangan Karier (Y) pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda, yakni dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan Alpa (α) 0,05. Hasil uji F_{hitung} dengan menggunakan SPSS Versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30 Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,141	2	119,570	15,851	,000 ^b
	Residual	648,747	86	7,544		
	Total	887,888	88			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan

Sumber: Data dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel 4.31 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,851 dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 ($<0,05$), sedangkan F_{tabel} adalah 3,10. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,851 > 3,10$) dan nilai Sig. $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengembangan Karier (Y) pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.31 Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	16,900	2,503		6,752	,000
	Pendidikan	,112	,160	,071	,701	,485
	Prestasi Kerja	,298	,062	,486	4,807	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier
 Sumber: Data dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel 4.30 di atas dapat diterangkan antara masing-masing variabel bebas terhadap Pengembangan Karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.

1. Variabel Pendidikan (X_1)

Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,701 dengan nilai Sig. = 0,485. Karena $t_{hitung} = 0,701 < t_{tabel} = 1,987$ serta nilai Sig. = 0,485 $> \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Pendidikan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y).

2. Variabel Prestasi Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X_2) sebesar 4,807 dengan nilai Sig. = 0,000. Karena $t_{hitung} = 4,807 > t_{tabel} = 1,987$ serta nilai Sig. = 0,000 $< \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Prestasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y).

c. Uji Dominan

Berdasarkan tabel di samping menunjukkan bahwa nilai Standardized Coefficient Beta terbesar adalah prestasi kerja (X_2) sebesar 0,486 yang berarti bahwa variabel prestasi kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karier (Y) pada PT Pos Indonesia di Samarinda.

4.3.2 Pembahasan

a. Pendidikan (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari Pendidikan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y) pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda. Dengan kata lain variabel independen yang terdiri Pendidikan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y) sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi nilai kedua

variabel bebas tersebut, maka semakin tinggi pula Pengembangan Karier pada PT Pos Indonesia di Samarinda.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Fitri Hastuti, (2018) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dhiqo Garnida, (2017) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan dari dua hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara simultan Pendidikan dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda, dari analisis korelasi diketahui bahwa tingkat hubungan antara pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier berada pada tingkat hubungan yang sedang.

Kemudian pada analisis determinasi diketahui besarnya pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier adalah sebesar 26,9%, sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

b. Pendidikan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y), sedangkan variabel Prestasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier (Y), Berdasarkan hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji t memberikan hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Pendidikan (X_1) Terhadap Pengembangan Karier (Y)

Berdasarkan hasil analisis pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda. Dengan begitu H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2012: 182) yang menyatakan bahwa faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Perengki Susanto dan Rina Devita Sari, (2013) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang. Hasil menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menyatakan bahwa perbedaan tingkat pendidikan pegawai pada PT Pos Indonesia di Samarinda tidak berpengaruh besar terhadap pengembangan karier pegawai tersebut.

Adapun temuan penelitian ini yang diperkuat dengan fenomena yang ada di lapangan dan hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden pada indikator pendidikan menunjukkan bahwa pegawai tetap lebih dominan berlatar belakang SMA dan bukan berlatar belakang pendidikan pos, banyak dari pegawai yang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan gelar sarjana yang dimiliki dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk menunjang pengembangan karier karena menurut mereka yang memilih kurang setuju, keahlian dan pengetahuan tidak hanya didapatkan dari sekolah tinggi saja, dan hal tersebut tidak serta merta dapat menunjang pengembangan karier mereka dan posisi jabatan yang diduduki pegawai banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan jurusan mereka. Hendaknya pihak PT Pos Indonesia di Samarinda lebih memprioritaskan latar belakang pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara lebih menselektif lagi dalam memberikan jabatan kepada pegawai sesuai dengan latar belakang jurusan mereka.

2) Pengaruh Prestasi Kerja (X_2) Terhadap Pengembangan Karier (Y)

Berdasarkan hasil analisis prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada PT Pos Indonesia di Samarinda. Dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian dalam Garnida (2017: 30) faktor yang paling penting untuk

meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ratih Fitri Hastuti, (2018) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dhiqo Garnida, (2017) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Perengki Susanto dan Rina Devita Sari, (2013) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang. Berdasarkan dari tiga hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel prestasi kerja terhadap pengembangan karier.

Adapun temuan penelitian ini yang diperkuat dengan hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden pada indikator prestasi kerja menunjukkan bahwa keterampilan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dapat meningkatkan prestasi kerja, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, dapat mematuhi peraturan yang berlaku, datang tepat waktu, sigap dalam menyelesaikan

pekerjaan, kurang mampu berinovasi dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja baik, mampu berkoordinasi dengan pimpinan. Hendaknya pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dan meningkatkan inovasi dalam bekerja agar kuantitas kerja dapat meningkat.

c. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Pengembangan Karier pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel prestasi kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap pengembangan karier pada PT Pos Indonesia di Samarinda dilihat dari hasil *output* SPSS versi 25 dengan Standardized Coefficients Beta sebesar 0,486. Hal tersebut di karenakan faktor prestasi kerja lebih menunjang karier pegawai di PT. Pos Indonesia di Samarinda dengan penilaian tingkat kehadiran, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian dalam Garnida (2017: 30) faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan dalam mengembangkan karier pegawai di PT Pos Indonesia di Samarinda.

Adapun temuan penelitian ini yang diperkuat dengan hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden pada indikator pengembangan karier menunjukkan bahwa pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan lebih diprioritaskan untuk

mendapatkan promosi jabatan, pegawai bersedia melakukan transfer pegawai apabila diperlukan, pegawai yang memiliki loyalitas terhadap PT. Pos Indonesia di Samarinda akan diprioritaskan mendapatkan promosi jabatan, pegawai memiliki tingkat kesetiaan yang baik hal tersebut akan memperkecil angka turnover, perusahaan kurang memberikan arahan mengenai Pengembangan Karier, atasan telah memilah-milah pegawai secara adil dalam mempromosikan jabatan, pegawai mengikuti program pelatihan yang telah dibuat perusahaan untuk mengembangkan karier, dan perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan dan karier pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian menggunakan alat analisis *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 25 yang telah dilakukan berikut disampaikan kesimpulan:

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) dan prestasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y) pada PT Pos Indonesia di Samarinda.
- 2) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karier (Y), dan pada variabel prestasi kerja (X_2) secara parsial juga berpengaruh terhadap pengembangan karier (Y) pada PT Pos Indonesia di Samarinda.
- 3) Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karier pada PT Pos Indonesia di Samarinda. Hal tersebut dikarenakan faktor prestasi kerja lebih menunjang karier pegawai di PT. Pos Indonesia di Samarinda dengan melihat penilaian tingkat kehadiran, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Hendaknya pihak PT Pos Indonesia di Samarinda lebih selektif dalam memberikan posisi jabatan kepada pegawai.
- 2) Hendaknya pihak PT Pos Indonesia di Samarinda perlu membina dan membimbing pelaksanaan pendidikan untuk pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan harus sering menyelenggarakan diklat bagi para pegawai agar dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan, baik itu dalam pelayanan ataupun penyelenggaraan administrasi. Dalam hal ini integritas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan agar terbangun nilai-nilai positif bagi pegawai itu sendiri.
- 3) Hendaknya pihak pimpinan perlu mengarahkan para pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan lancar. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pegawai harus lebih aktif dan inisiatif dalam belajar dan memahami dari setiap pekerjaan yang diberikan agar pengetahuan yang dimiliki dapat bertambah dan menunjang kariernya.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya pengalaman kerja, motivasi kerja, kesempatan untuk tumbuh atau sumber daya manusia lainnya yang dapat digunakan untuk mengetahui pengembangan karier pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Elfachmi, A. K. (2016). Pengantar Pendidikan. *Jakarta: Erlangga.*
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21 (Edisi Tujuh). In *Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM.*
- Hasbullah. (2015). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan (Revisi).* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurnniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0).* Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Nasution, M. (2011). *Manajemen Personalialia.* Djambatan.
- Rangkuti, F. (2016). *Riset Pemasaran (Cetakan 12).* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, Prof, D. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. In *Alfabeta, cv.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D.* Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. In *Bandung; Alfabeta.*
- Sugiyono. (2016). Statistik Unutk Penelitian. In *Bandung: Alfabeta.*

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemenn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Sumber Skirpsi & Jurnal:

Liya Eri Aristanti. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)*. Retrieved from <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/4883>

Garnida, D. (2017). Pengaruh Pendidikan, Peengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integrattif*, 5(4).

Ratih Fitri Hastuti. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta*. Retrieved from <http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1783>

Sari, P. S. dan R. D. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang*. 2.

Sumber Dokumen:

Undang-Undang RI Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1.

Undang-Undang RI Nomor. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasionan, pasal 11.

RIWAYAT HIDUP



Ely Widiyawati, dilahirkan pada tanggal 07 Maret 1997 di Tenggarong Seberang Kalimantan Timur. Anak kedua yang dilahirkan oleh pasangan Bapak Wiryo Kusumo dan Ibu Supiyati. Pada tahun 2003 memulai pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 021 Tenggarong Seberang dan lulus tahun 2009. Kemudian tahun 2009 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tenggarong Seberang dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Awal (SMA) Negeri 2 Tenggarong Seberang dan lulus pada tahun 2015.

Memulai pendidikan perguruan tinggi pada tahun 2015 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda melalui jalur (SBMPTN) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis. Selanjutnya pada tahun 2018 mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler angkatan 44 di Desa Sidorejo Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Dilanjutkan dengan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap (Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)”.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Di-

Tempat

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap (Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)”. Dengan ini saya mahasiswa Universitas Mulawarman Samarinda yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ely Widiyawati

Nim : 1502095128

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar angket atau kuesioner atas penelitian saya, untuk menambah informasi data dalam pemenuhan tugas akhir atau skripsi. Bantuan yang diberikan Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti pada penyelesaian tugas akhir ini. Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Ely Widiyawati)

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (Boleh di kosongkan)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20 – 30 tahun 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMP S1
 SMK Sederajat S2
 Diploma
5. Masa Kerja : 1 – 2 tahun 3 – 5 tahun
 6 – 8 tahun > 9 tahun
6. Jabatan :

I. PETUNJUK PENGISIAN

- Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, sebagai pegawai tetap pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda.
- Berikan tanda check list (\surd) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang dirasa paling sesuai. Berikut adalah keterangan pilihan jawaban yang disajikan oleh peneliti.

Keterangan:

- STS : Sangat Tidak Setuju.**
TS : Tidak Setuju.
KS : Kurang Setuju.
S : Setuju.
SS : Sangat Setuju.

LAMPIRAN KUESIONER

Variabel Pendidikan (X1)

NO	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Tingkat pendidikan akhir saya adalah Sekolah Menengah Akhir (SMA).					
2	Gelar Sarjana yang saya miliki, membuat saya dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk menunjang pengembangan karier di PT Pos Indonesia di Samarinda.					
3	Saya adalah lulusan Politeknik Pos Indonesia.					
4	Posisi jabatan yang saya duduki di PT Pos Indonesia di Samarinda saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan jurusan saya.					

Variabel Prestasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Keterampilan kerja yang saya miliki, mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Pos Indonesia di Samarinda.					
2	Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi kerja saya di PT Pos Indonesia di Samarinda.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan perusahaan.					
5	Saya mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.					
6	Saya datang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.					

7	Saya sigap dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya mampu berinovasi dalam bekerja di PT Pos Indonesia di Samarinda.					
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di PT Pos Indonesia di Samarinda.					
10	Saya mampu berkoordinasi dengan pimpinan secara baik.					

Variabel Pengembangan Karier (Y)

NO	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi jabatan.					
2	Saya bersedia melakukan transfer pegawai apabila di perlukan.					
3	Pegawai yang memiliki loyalitas pada PT Pos Indonesia di Samarinda diprioritaskan mendapatkan promosi jabatan.					
4	Pegawai yang memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi memperkecil angka turnover di PT Pos Indonesia di Samarinda.					
5	Perusahaan memberikan arahan mengenai pengembangan karier yang ada di PT Pos Indonesia di Samarinda.					
6	Atasan telah memilah-milah pegawai secara adil dalam mempromosikan jabatan.					
7	Saya mengikuti program pelatihan yang telah dibuat perusahaan untuk mengembangkan karier saya.					
8	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan dan karier saya.					

Lampiran 2. Tabulase Kuesioner Responden

1. Pendidikan (X1)

NO.	PENDIDIKAN				TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	2	5	4	5	16
2	2	4	4	3	13
3	2	5	3	4	14
4	2	4	4	4	14
5	1	4	4	4	13
6	2	4	3	4	13
7	2	5	2	5	14
8	1	4	4	4	13
9	2	4	4	4	14
10	1	4	3	3	11
11	2	5	5	4	16
12	1	5	4	3	13
13	2	4	4	4	14
14	4	3	3	5	15
15	4	4	2	3	13
16	4	5	3	5	17
17	4	3	2	3	12
18	4	3	2	3	12
19	4	3	2	4	13
20	4	3	3	3	13
21	5	2	1	4	12
22	5	3	2	4	14
23	4	3	1	4	12
24	5	3	2	4	14
25	4	3	3	4	14
26	4	3	3	4	14
27	2	3	2	3	10
28	4	3	2	4	13
29	4	3	1	3	11
30	2	4	2	3	11
31	4	3	3	4	14
32	4	3	1	4	12
33	5	3	3	4	15
34	4	5	2	5	16
35	5	3	2	4	14
36	4	5	1	5	15
37	5	3	2	4	14
38	4	5	2	5	16
39	5	5	3	5	18
40	4	5	2	5	16
41	4	4	2	3	13
42	5	4	2	3	14
43	4	3	3	3	13

44	4	3	2	3	12
45	5	3	1	3	12
46	4	3	3	2	13
47	5	3	2	4	14
48	2	4	2	3	11
49	5	3	2	3	13
50	4	3	3	3	13
51	5	3	2	3	13
52	4	4	2	3	13
53	5	3	3	3	14
54	2	4	3	3	12
55	4	4	2	3	13
56	5	4	3	3	15
57	5	5	1	5	16
58	5	5	1	2	13
59	4	3	3	3	13
60	4	2	3	3	12
61	5	3	2	3	13
62	4	1	3	4	12
63	4	3	1	3	11
64	5	3	2	3	13
65	5	3	2	4	14
66	4	3	3	3	13
67	5	3	2	3	13
68	4	2	2	3	11
69	4	3	3	2	12
70	5	3	2	3	13
71	4	3	3	2	12
72	5	3	2	3	13
73	5	3	3	3	14
74	4	3	3	3	13
75	4	5	3	3	15
76	2	5	3	2	12
77	1	4	3	3	11
78	4	3	2	3	12
79	2	5	2	3	12
80	4	2	2	3	11
81	5	3	3	4	15
82	2	4	4	4	14
83	5	4	3	3	15
84	4	3	2	4	13
85	4	3	3	4	14
86	2	4	4	5	15
87	1	4	4	4	13
88	4	3	2	4	13
89	4	4	2	4	14

2. Prestasi Kerja (X2)

NO.	PRESTASI KERJA										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
6	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	41
7	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
8	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	39
9	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
12	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
13	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	42
14	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	43
15	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	40
16	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41
17	3	4	3	3	4	2	5	3	3	3	34
18	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	39
19	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	37
20	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	34
22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
23	3	5	4	5	4	3	3	5	4	3	41
24	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	42
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
26	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	41
27	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	37
28	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	33
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
30	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	37
31	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
32	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	35
33	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
34	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
36	5	3	4	3	4	4	3	5	4	5	39
37	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	41
38	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	42
39	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	39
40	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
41	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	39
42	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	39
43	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	32
44	4	3	3	2	4	5	3	4	3	4	36
45	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	38

46	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	44
47	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
48	2	4	4	5	5	4	3	2	4	2	38
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
50	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
51	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	41
52	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	38
53	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
54	4	5	5	3	3	4	5	3	5	4	41
55	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	39
56	3	4	4	3	5	5	3	3	4	3	38
57	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
58	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	45
59	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	42
60	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	37
61	4	4	4	5	2	3	4	3	5	4	38
62	4	4	3	5	3	5	4	3	3	4	37
63	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	32
64	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	31
65	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	31
66	3	2	3	3	2	4	3	3	5	3	32
67	4	3	4	2	4	5	4	3	5	4	39
68	2	4	2	3	2	3	4	3	4	2	31
69	4	4	3	3	1	4	5	5	5	4	38
70	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
71	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	39
72	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	32
73	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	34
74	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	36
75	5	4	4	3	2	4	4	3	5	5	38
76	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	45
77	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	34
78	4	3	4	3	1	3	5	5	5	4	37
79	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	40
80	5	4	2	5	3	5	2	3	4	5	37
81	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	41
82	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
83	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
84	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	42
85	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	39
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
87	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	42
88	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	41
89	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41

3. Pengembangan Karier (Y)

NO.	PENGEMBANGAN KARIER								TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	5	4	5	5	4	4	5	36
2	4	4	4	3	2	3	3	3	26
3	4	3	4	3	3	4	3	2	26
4	4	3	4	4	3	4	3	3	28
5	3	4	4	3	2	3	4	4	27
6	3	4	4	3	1	2	3	4	24
7	4	3	4	4	2	3	3	3	26
8	4	4	5	5	4	5	4	5	36
9	4	5	5	4	2	3	4	4	31
10	3	4	4	3	3	4	3	3	27
11	4	5	5	4	3	4	2	3	30
12	3	4	3	2	2	3	4	3	24
13	4	4	5	4	2	3	3	3	28
14	4	5	4	3	3	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	5	4	5	34
16	4	4	4	3	3	3	3	4	28
17	3	4	4	2	2	4	4	4	27
18	3	4	4	3	2	3	3	3	25
19	3	4	5	4	2	4	4	3	29
20	2	3	4	2	3	3	3	4	24
21	3	2	3	3	2	4	2	2	21
22	4	4	5	4	3	3	2	3	28
23	4	5	4	3	4	4	4	3	31
24	3	5	4	4	3	4	4	4	31
25	4	4	4	5	3	4	3	3	30
26	4	5	5	4	4	4	3	4	33
27	3	4	5	5	3	5	5	3	33
28	3	3	3	3	3	4	4	4	27
29	3	4	4	4	2	3	3	3	26
30	3	3	4	5	2	4	4	4	29
31	4	3	4	4	1	3	3	4	26
32	3	2	3	3	1	2	4	3	21
33	4	3	4	3	2	3	4	5	28
34	4	4	4	3	3	4	5	4	31
35	4	5	5	4	4	5	4	3	34
36	4	4	4	4	3	4	5	4	32
37	4	5	4	4	2	3	4	3	29
38	4	4	4	2	3	4	5	4	30
39	3	4	4	4	2	4	4	3	28
40	4	5	5	4	3	5	5	4	35
41	3	4	5	4	2	4	4	4	30
42	4	4	4	5	2	3	2	2	26
43	2	3	4	4	2	4	3	4	26
44	3	2	4	5	1	3	3	3	24
45	3	4	4	5	2	3	4	4	29

46	4	5	5	4	4	4	3	5	34
47	5	5	4	4	3	4	4	4	33
48	4	5	5	4	3	4	4	4	33
49	4	4	4	4	2	3	3	3	27
50	4	3	4	4	3	4	4	3	29
51	5	4	5	3	3	4	3	4	31
52	4	4	4	4	3	4	3	3	29
53	4	4	4	3	2	3	4	3	27
54	5	4	3	4	3	4	5	4	32
55	4	3	5	5	2	4	4	4	31
56	4	4	5	5	2	3	3	3	29
57	5	5	4	5	2	4	4	4	33
58	4	5	5	5	4	3	5	5	36
59	5	4	4	3	4	4	4	4	32
60	5	3	4	4	2	3	4	3	28
61	5	4	4	4	5	4	4	4	34
62	3	3	3	5	4	3	3	4	28
63	4	4	4	4	3	3	3	3	28
64	4	3	5	5	4	4	4	4	33
65	4	3	5	4	4	5	3	3	31
66	5	4	4	3	4	4	4	3	31
67	5	3	5	3	2	4	4	4	30
68	4	4	4	3	3	4	3	4	29
69	5	4	4	4	3	3	4	4	31
70	4	3	3	5	4	4	4	4	31
71	5	4	4	4	3	3	5	5	33
72	3	3	4	2	3	4	4	3	26
73	3	4	3	4	2	4	4	4	28
74	4	3	4	5	2	3	4	3	28
75	5	4	5	4	3	4	4	4	33
76	5	5	3	4	2	4	4	4	31
77	4	4	4	4	3	3	4	4	30
78	5	4	5	4	4	4	4	3	33
79	4	5	4	4	3	3	3	2	28
80	4	4	5	4	4	3	5	5	34
81	3	3	3	3	3	4	4	5	28
82	4	4	5	4	4	3	4	4	32
83	4	4	4	3	5	4	4	4	32
84	2	2	2	4	2	4	3	3	22
85	3	2	3	4	3	5	4	3	27
86	4	3	4	5	4	4	4	4	32
87	3	3	2	4	3	4	5	3	27
88	3	3	5	4	4	3	3	4	29
89	4	3	4	4	3	3	3	3	27

X2.4	Pearson Correlation	,402**	,331**	,537**	1	,453**	,175	,102	,157	,299**	,784**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,101	,341	,142	,004	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.5	Pearson Correlation	,253*	,141	,360**	,453**	1	,161	-,076	,076	-,043	,444**	,478**
	Sig. (2-tailed)	,017	,188	,001	,000		,133	,480	,476	,688	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.6	Pearson Correlation	,158	,162	,253*	,175	,161	1	,086	,093	,180	,069	,368**
	Sig. (2-tailed)	,140	,130	,017	,101	,133		,422	,388	,092	,522	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.7	Pearson Correlation	,726**	,320**	,266*	,102	-,076	,086	1	,566**	,522**	,274**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,012	,341	,480	,422		,000	,000	,009	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.8	Pearson Correlation	,454**	,758**	,262*	,157	,076	,093	,566**	1	,316**	,266*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,142	,476	,388	,000		,003	,012	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.9	Pearson Correlation	,407**	,325**	,651**	,299**	-,043	,180	,522**	,316**	1	,385**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,004	,688	,092	,000	,003		,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.10	Pearson Correlation	,296**	,255*	,398**	,784**	,444**	,069	,274**	,266*	,385**	1	,680**
	Sig. (2-tailed)	,005	,016	,000	,000	,000	,522	,009	,012	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
TOTAL_X 2	Pearson Correlation	,765**	,658**	,735**	,690**	,478**	,368**	,607**	,620**	,626**	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Y8	Pearson Correlation	,135	,213*	,094	-,032	,305**	,038	,434**	1	,519**
	Sig. (2-tailed)	,207	,045	,379	,767	,004	,722	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,569**	,587**	,489**	,338**	,645**	,471**	,569**	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

B. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	5

Reliability Statistics (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	11

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	9

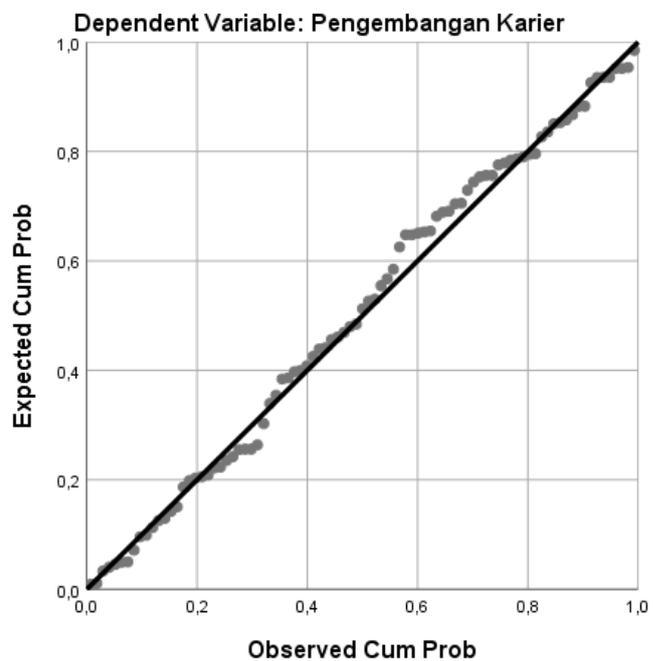
C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71516508
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,053
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



D. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16,900	2,503		6,752	,000		
	Pendidikan	,112	,160	,071	,701	,485	,832	1,202
	Prestasi Kerja	,298	,062	,486	4,807	,000	,842	1,210

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

E. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,157	1,402		1,538	,128
	Pendidikan	,079	,090	,103	,879	,382
	Prestasi Kerja	-,030	,035	-,100	-,853	,396

a. Dependent Variable: Abs_Res

F. Analisis Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,900	2,503		6,752	,000
	Pendidikan	,112	,160	,071	,701	,485
	Prestasi Kerja	,298	,062	,486	4,807	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

G. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,519 ^a	,269	,252	2,747	,269	15,851

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karier

H. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,141	2	119,570	15,851	,000 ^b
	Residual	648,747	86	7,544		
	Total	887,888	88			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pendidikan

I. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,900	2,503		6,752	,000
	Pendidikan	,112	,160	,071	,701	,485
	Prestasi Kerja	,298	,062	,486	4,807	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

Lampiran 4. Dokumentasi

1. Suasana Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda

Lokasi Tempat Kantor Induk



Lokasi Tempat Kantor Cabang



Wawancara dengan Manajer SDM dan Permintaan Data
dengan Sekretaris



Dokumentasi Pengisian Kuesioner





PT.POS INDONESIA (PERSERO)
Kantor Pos Samarinda 75000
Jl.Gajah Mada No.15 Samarinda 75121
Telp. : (0541) 743715 Fax : (0541) 742664--749387
E-mail : 750kkp@posindonesia.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 399/SMR/UMUM/SDM/6/0421

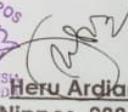
Dengan ini Kantor Pos Samarinda 75000 menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

N a m a	: Ely Widiyawati
NIM	: 1502095128
Universitas/Fakultas	: Universitas Mulawarman/
Fakultas	: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi	: Administrasi Bisnis

Telah melakukan penelitian di Kantor Pos Samarinda dengan judul "**Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Tetap**" terhitung tanggal 01 Nopember – 30 Desember 2019.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 19 April 2021
a/n Kepala Kantor
Manajer Dukungan Umum,


Heru Ardiansyah
Nippos 988418812