

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hameed Aamer Waheed. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. Employee is a key element of the organization. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 13
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. (2014). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Adelia Banciu, Daniel Dumitru Banciu and Potolea. (2015). Life Science Students Expectations on The Importance and Impact of Education on Personal Development and Career. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asnawi, Said Kelana. (2017). *Manajemen Keuangan, Edisi 2*. Indonesia: Universitas Terbuka.
- Burlian, Muhammad. (2008). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Caroline Wangeci Njoroge and James M. Gathungu. (2013). The Effect of Entrepreneurial Education and Training on Development of Small and Medium Size Enterprises in Githunguri District-Kenya. *International Journal of Education and Research* Vol. 1 No.8.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*, Volume V, No.3.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny & Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: UNDIP
- Hamalik, Oemar. (2000). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Al Gesindo.
- Harsono. (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan 12*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Karnama, M. Mulya. (2016). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf Dan Pimpinan Polri Di Lembang Bandung*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif Vol 1, No 2.
- Kristola, Dio. (2009). *Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8 (10).
- Labbase, Ilham. (2010). *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Economic Resources, ISSN, 11(31): 127-145.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Muhammad Adam, dkk. (2020). The Effect of Competence, Education and Training on Career Development and Its Impact on Employes Performance in Aceh Civil Service Agency, Indonesia. East African Scholars Publisher, Kenya.
- Muis, Mahlia. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(9): 629-634.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Ni Putu Dianita Andriyani dan I Wayan Mudiarta Utama. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11.
- Nofiarsyah, H. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Lembusuana*, 9(96): 15-19.
- Nurul Hikmah. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Punu, A. S., Rompas, W. Y., & Tampongangoy, D. L. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur Di Sekretariat Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 3 No. 004.
- Purnomo, Aldy Rochmat. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Fadilatama
- Qasim Saleem, Mehwish Shahid dan Akram Naseem. (2011). Degree of Influence of Training and Development on Employees Behavior. *International Journal of Computing and Business Research* ISSN : 2229-6166.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3 Cetakan ke-1*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Situmorang, S. H. Dan Lufti, M. (2012). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press
- Subandi. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Sosial MAHAKAM*. 5 (1). 21-36.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sumarsono, Sonny. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Warni, dkk. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) terhadap Kompetensi dan Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT.Raja Grafindo Prasad.
- Wirotoomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Wursanto. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

**Peraturan Perundang-undangan:**

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 tahun 2000 Pasal 1 ayat (1) tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 Pasal 2 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 Pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### KUESIONER

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN KOMPETENSI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
BALAI BESAR INDUSTRI HASIL PERKEBUNAN KOTA MAKASSAR**

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

- |                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| 1. Nama                | : | (Bisa tidak diisi)  |
| 2. Jenis Kelamin       | : | a. Laki-Laki      b. Perempuan  |
| 3. Usia                | : | a. 21-30 tahun    c. 41-50 tahun<br>b. 31-40 tahun    d. 51-60 tahun  |
| 4. Pendidikan Terakhir | : | a. SD                          d. D1                          g. S1<br>b. SMP                        e. D2                        h. S2<br>c. SMA                        f. D3                        i. S3 |

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda checklist ( ) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternative jawaban dan skor:
  - a. STS      = Sangat Tidak Setuju
  - b. TS        = Tidak Setuju
  - c. KS        = Kurang Setuju
  - d. S          = Setuju
  - e. SS        = Sangat Setuju

### Pendidikan dan Pelatihan (X)

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Tujuan</b>						
1	Diklat bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar mampu mencapai kinerja yang maksimal					
<b>Materi</b>						
2	Saya mendapatkan materi diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
3	Materi yang diberikan dalam diklat memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
<b>Metode</b>						
4	Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi diklat					
5	Saya merasa nyaman dengan metode diklat yang diberikan.					
<b>Peserta</b>						
6	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama diklat dalam pekerjaan					
7	Diklat yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya					
8	Setelah mengikuti diklat, evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan pengetahuan					
<b>Pelatih/Instruktur</b>						
9	Pelatih/instruktur diklat memiliki kualifikasi keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan					
<b>Waktu</b>						
10	Waktu yang digunakan untuk pelaksanaan diklat telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan					

**Kompetensi (Z)**

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pengetahuan</b>						
1	Pengetahuan yang saya miliki saat ini memudahkan saya untuk melaksanakan tugas					
2	Saya banyak mendapatkan pengetahuan melalui diklat yang diadakan					
<b>Keterampilan</b>						
3	Saya memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan saya					
4	Saya memiliki kemampuan memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan					
<b>Sikap</b>						
5	Saya sangat mengutamakan tanggung jawab dalam pekerjaan saya					

**Pengembangan Karier (Y)**

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Peningkatan Kemampuan</b>						
1	Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi					
2	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan saya					
<b>Kepuasan Kerja</b>						
3	Pelatihan yang saya peroleh memudahkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karier yang lebih tinggi					
4	Karier saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya					
<b>Sikap dan Perilaku</b>						
5	Kesempatan untuk mengembangkan karier terbuka bagi seluruh pegawai					



## Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X)

		Correlations										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total X
X.1	Pearson Correlation	1	.643**	.896**	.740**	.896**	.672**	.672**	.515**	.643**	.590**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	.643**	1	.705**	.629**	.595**	.551**	.288	.420*	.331	.383*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.125	.021	.074	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	.896**	.705**	1	.625**	.783**	.606**	.522**	.493**	.595**	.504**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.006	.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	.740**	.629**	.625**	1	.625**	.675**	.560**	.538**	.411*	.465**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.002	.024	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	.896**	.595**	.783**	.625**	1	.704**	.630**	.386*	.595**	.504**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.035	.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	.672**	.551**	.606**	.675**	.704**	1	.372*	.508**	.452*	.504**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.043	.004	.012	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7	Pearson Correlation	.672**	.288	.522**	.560**	.630**	.372*	1	.579**	.727**	.641**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.125	.003	.001	.000	.043		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8	Pearson Correlation	.515**	.420*	.493**	.538**	.386*	.508**	.579**	1	.637**	.474**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.004	.021	.006	.002	.035	.004	.001		.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.9	Pearson Correlation	.643**	.331	.595**	.411*	.595**	.452*	.727**	.637**	1	.614**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.001	.024	.001	.012	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.10	Pearson Correlation	.590**	.383*	.504**	.465**	.504**	.504**	.641**	.474**	.614**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.005	.010	.005	.004	.000	.008	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X	Pearson Correlation	.924**	.705**	.855**	.800**	.855**	.775**	.759**	.707**	.761**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Uji Validitas Kompetensi (Z)

		Correlations					Total Z
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Total Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.862**	.596**	.605**	.533**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.2	Pearson Correlation	.862**	1	.381*	.594**	.647**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.3	Pearson Correlation	.596**	.381*	1	.697**	.305	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.038		.000	.101	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.4	Pearson Correlation	.605**	.594**	.697**	1	.544**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.5	Pearson Correlation	.533**	.647**	.305	.544**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.101	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total Z	Pearson Correlation	.895**	.869**	.727**	.835**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## Uji Validitas Pengembangan Karier (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.483**	.571**	.335	.536**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.007	.001	.070	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.483**	1	.535**	.602**	.597**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.007		.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.571**	.535**	1	.531**	.645**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.335	.602**	.531**	1	.665**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000	.003		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.536**	.597**	.645**	.665**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total.Y	Pearson Correlation	.791**	.776**	.805**	.749**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

## Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (X)

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.931	10

## Uji Reliabilitas Kompetensi (Z)

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.871	5

## Uji Reliabilitas Pengembangan Karier (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.835	5

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.93739695	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.057	
	Negative	-.102	
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.067	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.066	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.059
		Upper Bound	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

## Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama (1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.568	2.727		4.608	<.001		
	Pendidikan dan Pelatihan	.209	.060	.389	3.486	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

## Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua (2)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.232	3.281		3.118	.003		
	Pendidikan dan Pelatihan	.138	.068	.243	2.013	.048	.848	1.179
	Kompetensi	.270	.127	.255	2.117	.038	.848	1.179

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

### Uji Parsial Pertama (1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.568	2.727		4.608	<.001
	Pendidikan dan Pelatihan	.209	.060	.389	3.486	<.001

a. Dependent Variable: Kompetensi

### Uji Parsial Kedua (2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.232	3.281		3.118	.003
	Pendidikan dan Pelatihan	.138	.068	.243	2.013	.048
	Kompetensi	.270	.127	.255	2.117	.038

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 <sup>a</sup>	.117	.104	2.016

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karier

## Kriteria Skor Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

### X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	32	45.7	45.7	47.1
	SS	37	52.9	52.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	15	21.4	21.4	22.9
	SS	54	77.1	77.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	33	47.1	47.1	48.6
	SS	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	26	37.1	37.1	38.6
	SS	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**X.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	33	47.1	47.1	48.6
	SS	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**X.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.3	4.3	4.3
	S	37	52.9	52.9	57.1
	SS	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**X.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	25	35.7	35.7	37.1
	SS	44	62.9	62.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**X.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	28	40.0	40.0	41.4
	SS	41	58.6	58.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**X.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	24	34.3	34.3	35.7
	SS	45	64.3	64.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**X.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	47	67.1	67.1	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**TOTAL.X**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1.4	1.4	1.4
	40	4	5.7	5.7	7.1
	41	3	4.3	4.3	11.4
	42	10	14.3	14.3	25.7
	43	4	5.7	5.7	31.4
	44	8	11.4	11.4	42.9
	45	6	8.6	8.6	51.4
	46	6	8.6	8.6	60.0
	47	5	7.1	7.1	67.1
	48	3	4.3	4.3	71.4
	49	6	8.6	8.6	80.0
	50	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Kriteria Skor Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Z)****Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.9	2.9	2.9
	S	35	50.0	50.0	52.9
	SS	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.3	4.3	4.3
	S	33	47.1	47.1	51.4
	SS	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.9	2.9	2.9
	S	43	61.4	61.4	64.3
	SS	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Z.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.9	2.9	2.9
	S	43	61.4	61.4	64.3
	SS	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Z.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	50.0	50.0	50.0
	SS	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



**TOTAL.Z**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	1.4	1.4	1.4
	19	3	4.3	4.3	5.7
	20	20	28.6	28.6	34.3
	21	6	8.6	8.6	42.9
	22	10	14.3	14.3	57.1
	23	11	15.7	15.7	72.9
	24	6	8.6	8.6	81.4
	25	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Kriteria Skor Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Y)**

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	KS	5	7.1	7.1	8.6
	S	33	47.1	47.1	55.7
	SS	31	44.3	44.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	44.3	44.3	44.3
	SS	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	50.0	50.0	50.0
	SS	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	34	48.6	48.6	50.0
	SS	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.7	5.7	5.7
	S	24	34.3	34.3	40.0
	SS	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**TOTAL.Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	1.4	1.4	1.4
	18	1	1.4	1.4	2.9
	19	3	4.3	4.3	7.1
	20	12	17.1	17.1	24.3
	21	6	8.6	8.6	32.9
	22	14	20.0	20.0	52.9
	23	8	11.4	11.4	64.3
	24	6	8.6	8.6	72.9
	25	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X.1	70	3	5	316	4.51
X.2	70	3	5	333	4.76
X.3	70	3	5	315	4.50
X.4	70	3	5	322	4.60
X.5	70	3	5	315	4.50
X.6	70	3	5	307	4.39
X.7	70	3	5	323	4.61
X.8	70	3	5	320	4.57
X.9	70	3	5	324	4.63
X.10	70	3	5	301	4.30
Pendidikan dan Pelatihan	70	30	50	3176	45.37
Valid N (listwise)	70				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Z.1	70	3	5	311	4.44
Z.2	70	3	5	311	4.44
Z.3	70	3	5	303	4.33
Z.4	70	3	5	303	4.33
Z.5	70	4	5	315	4.50
Kompetensi	70	18	25	1543	22.04
Valid N (listwise)	70				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Y.1	70	1	5	303	4.33
Y.2	70	4	5	319	4.56
Y.3	70	4	5	315	4.50
Y.4	70	3	5	314	4.49
Y.5	70	3	5	318	4.54
Pengembangan Karier	70	17	25	1569	22.41
Valid N (listwise)	70				