

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akbar, P.S dan Usman, H. 2012. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardana, I.K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziz, A., Nurul, N., Ramli, A.N., Yunus, M.K.N., dan Wahid, A.N. 2016. Turnover Intention and Glass Ceiling Perception Among Female Workers in IT Industry in Malaysia. *www.all subject journal.com Volume 3; Issue 4; April 2016. Page No. 250-254 Diakses pada 3 Mei 2017 pukul 11.25*.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. 2001. The glass ceiling effect. *Journal of Social Force* , 655-681.
- Davis, R.D., & Maldonado, C. 2015. *Shattering the Glass Ceiling: The Leadership Development of African American Women in Higher Education. Advancing Women in Leadership Vol. 35, pp.48-64, 2015*
- Dubrin, A.J., 2015. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Ermawati, S. 2016. Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dalam prespektif islam). *Jurnal Edutama, 2(2), 60. Diunduh dari <http://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/>*
- Fajar, A.S dan Heru, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ferdinand, A. 2016. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi 6. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- George, J., & Jones. R.G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ihsan, F. 2016. *Dasar-dasar Kependidikan Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Iklima. 2014. Peran Wanita Karir Dalam Melaksanakan Fungsi Keluarga (Studi Kasus PNS Wanita Yang Telah Berkeluarga di Balai Kota Bagian Humas dan Protokol Samarinda). *eJournal Sosiaatri Integratif, 2014, 2 (3 ): 77-89 ISSN 0000-0000, [ejournal.ilmu.sosiaatri.or.id](http://ejournal.ilmu.sosiaatri.or.id) © Copyright 2014*

- <https://www.kompasiana.com/komentar/gustaafkusno/550ab17ba3331169102e3964/glass-ceiling-diskriminasi-bagi-wanita>
- Isabel, L.Y. 2005. *A Study of The Glass Ceiling and Strategies for Women's Career Advancement Dissertation Lynn University of Florida. USA*
- Kaswan. 2014. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kolade, J.O., & Kehinde, O. 2013. *Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry*. Iranian Journal of Management Studies (IJMS).
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Liliveri, A. 2015. *Prasangka Dan Konflik: Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: LKIS.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Meitrinasa, A. 2016. Pengembangan Karir Wanita Eksekutif (Studi Eksplorasi pada Industri Perhotelan di Yogyakarta). [https:// docplayer.info/68806600-Pengembangan Karir wanita eksekutif studi-eksplora](https://docplayer.info/68806600-Pengembangan-Karir-wanita-eksekutif-studi-eksplora).
- Mulyaningsih, T. 2016. Studi Persepsi Terhadap Hambatan Glass Ceiling, Strategi Pengembangan Karir dan Tingkat Promosi Pejabat Perempuan di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Ebbank, Volume 5. No.1, 2014, hal.639-674.*
- Nurmila dan Ratnawaty Fadilah. 2017. Analisis Perhatian Wanita Karir Terhadap Keberhasilan Pendidikan Anak dalam Keluarga di Dusun Sawagi Kecamatan Pattalassang Kabupaten Gowa. *Jurnal Pendidikan Teknologi Pertanian Vol. 3*.
- Lockwood, R.N. 2004. *The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives*. Journal
- Nasaruddin, U. 2013. *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina.
- Partini. 2014. Glass Ceiling dan Guilty Feeling Sebagai Penghambat Karir Perempuan di Birokrasi. *Jurnal Komunitas 5 (2) (2013): 218-22. FISIPOL, UGM, Bulaksumur, Yogyakarta. SSN 2086-546*.
- Qomar, M. 2015. *Dimensi Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Emir.

- Robbins, S., and Judge, A.T. 2015. *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16
- Sany, Nukhbah dan Edy Rahardja. 2016. Membedah Stereotip Gender: Persepsi Karyawan Terhadap Seorang General Manager Perempuan. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 5 Nomor 5.
- Shaputra, R.A., dan Hendrian, S. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Vol VII No 1 Januari 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Siagian, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sposito, C.A. 2013. *Career barriers for women executives and The Glass Ceiling Syndrome : The case study comparison between French and Turkish women executives*. Social and Behavioral Science, 75. pp 488-497.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sondang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tai, A.J.R.& Nova, R.L.S. 2005. *The Perception of the Glass Ceiling in High Technology Companies*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, pp 16-25.
- Wicaksono, W.M. 2019. Konsep Kebahagiaan Pada Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah: Perspektif Ekonomi, Gender, dan Religiusitas. *Jurnal Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanti. 2009. Glass Ceiling Dalam Karir Wanita Mampukah Wanita Mengatasi Glass Ceiling. *ejournal.umpwr.ac.id › Homepage › No 2 (2009) Universitas Muhammadiyah Purworejo*.
- Zeng, Zhen. 2010. *The myth of the glass ceiling : evidence from stock flow analysis of authority attainment*. Social Science Research, 40, pp 312-325.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

No. responden :  
Lampiran : 1 berkas  
Perihal : Permohonan Pengisian Angket  
-----

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Sdr(i) Karyawan pada PT Pontil Freeport  
Di –  
Papua

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan kami yang berupa penyusunan skripsi yang berjudul : **“ANALISIS PERSEPSI GLASS CEILING DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PONTIL FREEPORT DI PAPUA”**, maka kami memohon bantuan bapak/ibu/Sdr(i) saudara untuk mengisi angket yang kami sampaikan guna memperoleh data sesuai yang diinginkan.

Jawaban atau keterangan yang saudara berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan dengan saudara dalam pekerjaan. Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau darimanapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr (i) tidak perlu khawatir dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Sdr (i) selama ini.

Demikian surat permohonan kami ini, atas kesediaan dan bantuan saudara kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 April 2021  
Peneliti,

**WERLIM TELENGGEN**

## ANALISIS PERSEPSI *GLASS CEILING* DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PONTIL FREEPORT DI PAPUA

### A. PETUNJUK PENGISIAN

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi daftar pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda conteng (√) pada kolom yang tersedia, pada tempat yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling sesuai.

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)

2. Usia :

- < 25 tahun  
 26-30 tahun  
 31-36 tahun  
 37-41 tahun  
 > 41 tahun

3. Jenis kelamin :

- Pria  
 Wanita

4. Pendidikan terakhir :

- SMU  
 Diploma  
 S1 (sarjana)  
 S2

5. Masa kerja :

- Dibawah 2 tahun  
 2,1 – 5 tahun  
 5,1 - 10 tahun  
 10,1 – 15 tahun  
 Diatas 15 tahun

6. Status pernikahan :

- Menikah  
 Belum menikah

**PETUNJUK:**

Sangat Tidak Setuju \_\_\_\_\_ Sangat Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

**Ketentuan :**

- Pilih angka 1 jika anda sangat tidak setuju (STS)
- Pilih angka 2 jika anda tidak setuju (TS)
- Pilih angka 3 jika anda cukup setuju (CS)
- Pilih angka 4 jika anda setuju (S)
- Pilih angka 5 jika anda sangat setuju (SS)

Jawaban cukup dengan memberikan tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom yang sudah tersedia, semakin anda setuju dengan pertanyaan yang diajukan maka semakin besar skor yang akan anda pilih dan jawaban diharapkan sesuai dengan penilaian anda terkait dengan Persepsi Glass Ceiling dalam Pengembangan karir karyawan pada PT. Pontil Freeport di Papua.

**VARIABEL GLASS CEILING**

No.	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	<b>Gender</b>					
1.	Atasan perempuan saya merasa nyaman bekerja sama dengan karyawan laki-laki yang dapat menunjang kinerja perusahaan					
2.	Setiap karyawan perempuan mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan laki-laki dalam hal promosi jabatan					
	<b>Minoritas</b>					
3.	Karyawan perempuan yang bekerja pada perusahaan PT. Pontil Freeport di Papua tergolong minoritas					

4.	Peluang karyawan dalam pengembangan karir tidak memperhatikan status karyawan yang berjenis laki-laki atau perempuan					
	<b>Tingkat pendidikan</b>					
5.	PT. Pontil Freeport di Papua dalam menentukan posisi jabatan yang lebih tinggi selalu berdasarkan pada tingkat pendidikan					
6.	Tingkat pendidikan karyawan menjadi salah satu syarat bagi karyawan untuk menduduki posisi manajer					

### PENGEMBANGAN KARIER

No.	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya ingin mengembangkan karir, karena perusahaan memberikan perlakuan yang adil bagi setiap karyawan dalam perusahaan					
2.	Pengembangan karir karyawan karena adanya kepedulian para atasan langsung					
3.	Pimpinan Perusahaan PT. Pontil Freeport di Papua senantiasa memberikan informasi tentang berbagai peluang karir dalam perusahaan					
4.	Saya memiliki minat yang tinggi untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih baik					
5.	Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan memberikan tingkat kepuasan bagi karyawan					

\*\*\*\*\* TERIMA KASIH \*\*\*\*\*



## Lampiran 2: Data Responden

No Resp	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status
1	26-30 Tahun	Wanita	S.1	< 2 Tahun	Menikah
2	26-30 Tahun	Wanita	S.1	< 2 Tahun	Menikah
3	< 25 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
4	< 25 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
5	< 25 Tahun	Wanita	Diploma 3	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
6	26-30 Tahun	Wanita	Diploma 3	2.1-5 Tahun	Menikah
7	26-30 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
8	26-30 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
9	31-36 Tahun	Wanita	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
10	31-36 Tahun	Wanita	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
11	31-36 Tahun	Wanita	Lain Lain	5.1-10 Tahun	Menikah
12	37-41 Tahun	Wanita	Lain Lain	5.1-10 Tahun	Menikah
13	37-41 Tahun	Wanita	Lain Lain	10.1-15 Tahun	Menikah
14	37-41 Tahun	Wanita	Lain Lain	10.1-15 Tahun	Menikah
15	> 41 Tahun	Wanita	S.1	> 15 Tahun	Menikah
16	> 41 Tahun	Wanita	S.1	> 15 Tahun	Menikah
17	> 41 Tahun	Wanita	S.1	10.1-15 Tahun	Menikah
18	37-41 Tahun	Wanita	Diploma 3	10.1-15 Tahun	Menikah
19	37-41 Tahun	Wanita	Diploma 3	5.1-10 Tahun	Menikah
20	37-41 Tahun	Wanita	Diploma 3	5.1-10 Tahun	Menikah
21	37-41 Tahun	Wanita	Diploma 3	5.1-10 Tahun	Menikah
22	37-41 Tahun	Wanita	Diploma 3	5.1-10 Tahun	Menikah
23	31-36 Tahun	Wanita	Diploma 3	5.1-10 Tahun	Menikah
24	31-36 Tahun	Wanita	Diploma 3	5.1-10 Tahun	Menikah
25	31-36 Tahun	Wanita	Diploma 3	5.1-10 Tahun	Menikah
26	26-30 Tahun	Wanita	Diploma 3	2.1-5 Tahun	Menikah
27	26-30 Tahun	Wanita	Diploma 3	2.1-5 Tahun	Menikah
28	26-30 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
29	26-30 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
30	31-36 Tahun	Wanita	Diploma 3	2.1-5 Tahun	Menikah
31	31-36 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah

Lampiran 3: Data Jawaban Responden

No Resp	X.1		X.2		X.3		X	Pengembangan Karir Karyawan					
	X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	2	3	2	3	3	3	2,67	4	5	5	5	4	4,60
2	3	2	2	2	3	2	2,33	4	5	4	4	5	4,40
3	3	2	2	2	3	2	2,33	4	5	4	4	5	4,40
4	2	2	3	2	2	2	2,17	4	5	5	5	5	4,80
5	2	3	2	3	2	2	2,33	4	5	5	5	5	4,80
6	2	3	2	3	2	3	2,50	4	4	4	5	5	4,40
7	2	3	2	3	3	3	2,67	4	3	2	3	3	3,00
8	3	4	2	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00
9	3	4	3	4	3	3	3,33	5	4	4	5	4	4,40
10	3	4	3	4	3	4	3,50	5	4	5	3	3	4,00
11	3	4	3	4	4	4	3,67	5	5	5	4	3	4,40
12	3	5	3	4	4	4	3,83	3	2	2	2	2	2,20
13	4	5	3	4	4	5	4,17	3	3	3	3	3	3,00
14	4	4	4	5	5	5	4,50	2	3	2	2	2	2,20
15	4	4	4	5	5	5	4,50	2	3	2	2	2	2,20
16	5	4	4	4	4	4	4,17	3	2	3	2	3	2,60
17	5	4	4	4	4	4	4,17	3	3	2	2	2	2,40
18	4	3	4	4	4	4	3,83	3	3	3	3	3	3,00
19	4	3	4	4	3	4	3,67	3	2	3	3	2	2,60
20	4	3	5	3	3	3	3,50	4	5	4	5	5	4,60
21	4	2	5	3	3	3	3,33	4	5	5	5	5	4,80
22	3	2	4	3	2	3	2,83	4	5	5	5	5	4,80
23	3	2	4	2	2	3	2,67	4	5	4	4	5	4,40
24	3	2	4	2	2	2	2,50	4	5	4	4	5	4,40
25	3	3	3	2	2	2	2,50	4	5	4	4	4	4,20
26	3	3	3	2	3	2	2,67	4	3	3	4	3	3,40
27	2	3	3	3	3	2	2,67	4	4	4	4	4	4,00
28	2	4	2	3	3	3	2,83	4	4	5	4	4	4,20
29	2	4	3	3	4	3	3,17	3	5	5	5	4	4,40
30	3	4	3	3	4	4	3,50	4	4	4	5	5	4,40
31	3	5	3	4	5	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20

## Frequencies

	Statistics				
	Valid	N	Missing	Mean	Sum
Usia	31		0	2.9677	92.00
Jenis Kelamin	31		0	2.0000	62.00
Pendidikan Terakhir	31		0	2.4839	77.00
Masa Kerja	31		0	2.7419	85.00
Status	31		0	1.0968	34.00
X.1.1	31		0	3.0968	96.00
X.1.2	31		0	3.3226	103.00
X.2.1	31		0	3.1613	98.00
X.2.2	31		0	3.2258	100.00
X.3.1	31		0	3.2258	100.00
X.3.2	31		0	3.2258	100.00
Y.1	31		0	3.7419	116.00
Y.2	31		0	4.0000	124.00
Y.3	31		0	3.8387	119.00
Y.4	31		0	3.8387	119.00
Y.5	31		0	3.8065	118.00

## Frequency Table

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	3	9.7	9.7	9.7
	26-30 Tahun	9	29.0	29.0	38.7
	31-36 Tahun	8	25.8	25.8	64.5
	37-41 Tahun	8	25.8	25.8	90.3
	> 41 Tahun	3	9.7	9.7	100.0
Total		31	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	31	100.0	100.0	100.0

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma 3	13	41.9	41.9	41.9
	S.1	14	45.2	45.2	87.1
	Lain Lain	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	2	6.5	6.5	6.5
	2.1-5 Tahun	12	38.7	38.7	45.2
	5.1-10 Tahun	11	35.5	35.5	80.6
	10.1-15 Tahun	4	12.9	12.9	93.5
	> 15 Tahun	2	6.5	6.5	100.0
Total		31	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	28	90.3	90.3	90.3
	Belum Menikah	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**X.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	25.8	25.8	25.8
	CS	14	45.2	45.2	71.0
	S	7	22.6	22.6	93.5
	SS	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**X.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	22.6	22.6	22.6
	CS	10	32.3	32.3	54.8
	S	11	35.5	35.5	90.3
	SS	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**X.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	25.8	25.8	25.8
	CS	12	38.7	38.7	64.5
	S	9	29.0	29.0	93.5
	SS	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**X.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	22.6	22.6	22.6
	CS	12	38.7	38.7	61.3
	S	10	32.3	32.3	93.5
	SS	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**X.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	22.6	22.6	22.6
	CS	13	41.9	41.9	64.5
	S	8	25.8	25.8	90.3
	SS	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**X.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	25.8	25.8	25.8
	CS	11	35.5	35.5	61.3
	S	9	29.0	29.0	90.3
	SS	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.5	6.5	6.5
	CS	7	22.6	22.6	29.0
	S	19	61.3	61.3	90.3
	SS	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

## Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9.7	9.7	9.7
	CS	7	22.6	22.6	32.3
	S	8	25.8	25.8	58.1
	SS	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

## Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16.1	16.1	16.1
	CS	5	16.1	16.1	32.3
	S	11	35.5	35.5	67.7
	SS	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

## Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16.1	16.1	16.1
	CS	5	16.1	16.1	32.3
	S	11	35.5	35.5	67.7
	SS	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

## Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16.1	16.1	16.1
	CS	7	22.6	22.6	38.7
	S	8	25.8	25.8	64.5
	SS	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	16.1613	13.206	.617	.849
X.1.2	15.9355	13.129	.561	.859
X.2.1	16.0968	14.757	.334	.895
X.2.2	16.0323	11.966	.837	.809
X.3.1	16.0323	12.099	.768	.821
X.3.2	16.0323	11.299	.879	.798

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15.4839	15.391	.663	.937
Y.2	15.2258	12.447	.851	.901
Y.3	15.3871	12.312	.836	.904
Y.4	15.3871	12.045	.881	.894
Y.5	15.4194	12.052	.836	.904

## Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Glass Ceiling <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir Karyawan

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.469	.64703

a. Predictors: (Constant), Glass Ceiling

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.516	1	11.516	27.508	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.141	29	.419		
	Total	23.657	30			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir Karyawan

b. Predictors: (Constant), Glass Ceiling

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.668	.551		12.110	.000
	Glass Ceiling	-.880	.168	-.698	-5.245	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir Karyawan