

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Tanggapan Responden tentang Pengaruh Pendidikan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai PD Kebersihan Kota Bandung

Penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti-bukti mengenai pengaruh pendidikan dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir Pegawai PD Kebersihan Kota Bandung, penulis melakukan survai dengan cara menyebarkan kuesioner. Total kuesioner yang dibagikan adalah 127 eksemplar, kuesioner yang terkumpul sebanyak 127 eksemplar.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Untuk mendapat gambaran mengenai responden, dilihat berdasarkan : usia, jenis kelamin, jabatan, masa kerja dan pendidikan terakhir. Gambaran umum dari responden PD Kebersihan Kota Bandung sebagai berikut :

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	93	73,23
Perempuan	34	26,77
Jumlah`	127	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 93 responden laki-laki dengan persentase 73,23% dan 34 orang responden perempuan dengan persentase 26,77%. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang menjadi pegawai PD Kebersihan Kota Bandung adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini karena PD Kebersihan

membutuhkan pegawai laki-laki karena dinilai mampu melakukan pekerjaan lapangan dan membutuhkan fisik yang kuat.

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
20 - 29 tahun	64	50,39
30- 39 tahun	39	30,71
> 40 ahun	24	18,90
Jumlah	127	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 - 29 tahun sebanyak 64 orang dengan persentase 50,39%, responden yang berusia 30 - 39 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 30,71% dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 18,90%. Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjadi pegawai PD Kebersihan Kota Bandung memiliki rata-rata usia 20 - 29 tahun. Hal ini karena usia 20-29 tahun memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan fisik yang kuat.

3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	62	48,82
D-3	38	29,92
S-1	19	14,96
Lainnya	8	6,30
Jumlah	127	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir SMA sebanyak 62 orang atau 48,82%, D-3 sebanyak 38 orang atau 29,92%, S-1 sebanyak 19 orang atau 14,96% dan lainnya sebanyak 8 orang atau 6,30. Rata-rata responden berpendidikan SMA. Hal ini karena mayoritas pekerjaan di PD kebersihan tidak membutuhkan pegawai yang berpendidikan tinggi, sedangkan berpendidikan diploma dan sarjana lebih banyak mengatur administrasi dan manajemen perkantoran.

4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
0 – 5 tahun	42	33,07
6 – 10 tahun	69	54,33
11 – 15 tahun	10	7,87
> 16 tahun	6	4,72
Jumlah	127	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut, dapat diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja, yang sudah bekerja 0 – 5 tahun sebanyak 42 orang atau 33,07%, 6 – 10 tahun sebanyak 69 orang atau 54,33%, 11 – 15 tahun sebanyak 10 orang atau 7,87% dan yang sudah bekerja >16 tahun sebanyak 6 orang atau 4,72%. Rata-rata responden yang menjadi pegawai PD Kebersihan Kota Bandung sudah bekerja antara 6 -1 0 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini terbukti dengan lamanya bekerja lebih dari tiga tahun.

5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian		
Status	Jumlah Responden	Persentase(%)
Pegawai Tetap	59	46,46
Calon pegawai	31	24,41
Pegawai honorer	37	29,13
Jumlah	127	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang sudah menjadi pegawai tetap PD Kebersihan Kota Bandung sebanyak 59 orang dengan persentase 46,46%, responden yang masih menjadi calon pegawai PD Kebersihan Kota Bandung sebanyak 31 orang dengan persentase 24,41% dan responden yang menjadi pegawai kontrak PD Kebersihan Kota Bandung sebanyak 37 orang dengan persentase 29,13%. Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden status kepegawaiannya sebagai pegawai tetap PD Kebersihan Kota Bandung hal ini karena PD kebersihan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk diangkat menjadi pegawai tetap.

4.1.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing - masing pernyataan dengan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS, masing - masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X₁)

Jumlah pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	,866	0,1729	Valid
2	,477	0,1729	Valid
3	,812	0,1729	Valid
4	,853	0,1729	Valid
5	,860	0,1729	Valid
6	,793	0,1729	Valid
7	,817	0,1729	Valid
8	,488	0,1729	Valid
9	,679	0,1729	Valid
10	,488	0,1729	Valid
11	,504	0,1729	Valid
12	,373	0,1729	Valid
13	,848	0,1729	Valid
14	,844	0,1729	Valid
15	,830	0,1729	Valid
16	,833	0,1729	Valid
17	,837	0,1729	Valid
18	,310	0,1729	Valid

Sumber: kuesioner (data diolah kembali)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian prestasi kerja (X₂)

Jumlah pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	,582	0,1729	Valid
2	,555	0,1729	Valid
3	,418	0,1729	Valid
4	,472	0,1729	Valid
5	,617	0,1729	Valid
6	,589	0,1729	Valid
7	,602	0,1729	Valid
8	,628	0,1729	Valid
9	,482	0,1729	Valid
10	,516	0,1729	Valid
11	,559	0,1729	Valid
12	,514	0,1729	Valid
13	,596	0,1729	Valid
14	,442	0,1729	Valid
15	,621	0,1729	Valid
16	,468	0,1729	Valid
17	,635	0,1729	Valid
18	,341	0,1729	Valid
19	,728	0,1729	Valid
20	,732	0,1729	Valid
21	,371	0,1729	Valid
22	,670	0,1729	Valid
23	,532	0,1729	Valid
24	,465	0,1729	Valid
25	,388	0,1729	Valid
26	,302	0,1729	Valid
27	,517	0,1729	Valid
28	,551	0,1729	Valid

Sumber: kuesioner (data diolah kembali)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan karir Pegawai (Y)

Jumlah pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	,695	0,1729	Valid
2	,708	0,1729	Valid
3	,418	0,1729	Valid
4	,461	0,1729	Valid
5	,375	0,1729	Valid
6	,537	0,1729	Valid
7	,534	0,1729	Valid
8	,558	0,1729	Valid
9	,555	0,1729	Valid
10	,563	0,1729	Valid
11	,638	0,1729	Valid
12	,499	0,1729	Valid

Sumber: kuesioner (data diolah kembali)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,1729 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Simamora (2004;177)). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Pendidikan	,947	,948	18
Penilaian prestasi kerja	,924	,925	28
Pengembangan karir Pegawai	,866	,864	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan

reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,947, 0,924 dan 0,866 dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

4.2 Pengaruh Pendidikan dan Penilaian prestasi kerja terhadap Pengembangan karir Pegawai

Berikut ini tanggapan pegawai mengenai variabel yang terbagi dalam dua dimensi yaitu jenjang pendidikan dan spesifikasi jurusan.

4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan (X₁)

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai Jenjang Pendidikan

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
1	Pendidikan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	18	73	13	12	11	456	3,59
2	Pegawai berpendidikan tinggi di bagian lapangan	29	60	23	11	4	480	3,78
3	Pendidikan diploma cukup untuk pegawai bagian staf	16	78	13	14	6	465	3,66
4	Pendidikan pegawai bagian staf bervariasi	18	78	13	13	5	472	3,72
5	Latar belakang yang memangku jabatan sebaiknya berpendidikan sarjana	17	76	14	14	6	465	3,66
6	Jabatan tertentu tidak hanya pendidikan tinggi tapi pengalaman	15	69	18	13	12	443	3,49
7	Pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pegawai	18	64	21	15	9	448	3,53
8	Pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pegawai	23	54	30	7	13	448	3,53
9	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dalam mencapai karir yang lebih baik.	19	61	25	15	7	451	3,55
10	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kemampuan karir.	19	51	28	6	23	418	3,29
	Jumlah	192	664	198	120	96	4546	35,80
	Total	960	2656	594	240	96	4546	3,58
	Persentase	21,12	58,42	13,07	5,28	2,11	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pendidikan untuk indikator jenjang pendidikan, sebanyak 21,12% menyatakan sangat baik, sebanyak 58,42% menyatakan baik, dan sebanyak 13,07% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 5,28%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2,11%, demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pendidikan untuk indikator jenjang pendidikan karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,58 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Spesifikasi Jurusan

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
11	Ilmu pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan	16	62	22	20	7	441	3,47
12	Spesifikasi jurusan sesuai dengan penempatan pegawai	23	57	25	9	13	449	3,54
13	Pengetahuan yang dimiliki menunjang pekerjaan.	17	72	13	16	9	453	3,57
14	Pengetahuan yang dimiliki mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	67	23	15	7	449	3,54
15	Perusahaan memberikan pendidikan sebelum dimutasi	17	68	19	15	8	452	3,56
16	Mutasi yang dilakukan perusahaan berdasarkan pendidikan yang dimiliki	15	68	22	15	7	450	3,54
17	Pegawai senang bekerja pada divisi yang baru saat ini sedang dikerjakan	15	66	22	14	10	443	3,49
18	Pegawai menyukai suasana kerja yang baru	15	71	34	5	2	473	3,72
	Jumlah	133	531	180	109	63	3610	28,43
	Total	665	2124	540	218	63	3610	3,55
	Persentase	18,42	58,84	14,96	6,04	1,75	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pendidikan untuk spesifikasi jurusan, sebanyak 18,42% menyatakan sangat baik, sebanyak 58,84% menyatakan baik, dan sebanyak 14,96%

menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 6,04%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1,75%, demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pendidikan untuk indikator spesifikasi jurusan karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,55 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Variabel Pendidikan

No	SB	B	CB	TB	STB	jml	Rata-rata	Keterangan
1	18	73	13	12	11	456	3,59	Baik
2	29	60	23	11	4	480	3,78	Baik
3	16	78	13	14	6	465	3,66	Baik
4	18	78	13	13	5	472	3,72	Baik
5	17	76	14	14	6	465	3,66	Baik
6	15	69	18	13	12	443	3,49	Baik
7	18	64	21	15	9	448	3,53	Baik
8	23	54	30	7	13	448	3,53	Baik
9	19	61	25	15	7	451	3,55	Baik
10	19	51	28	6	23	418	3,29	Cukup baik
11	16	62	22	20	7	441	3,47	Baik
12	23	57	25	9	13	449	3,54	Baik
13	17	72	13	16	9	453	3,57	Baik
14	15	67	23	15	7	449	3,54	Baik
15	17	68	19	15	8	452	3,56	Baik
16	15	68	22	15	7	450	3,54	Baik
17	15	66	22	14	10	443	3,49	Baik
18	15	71	34	5	2	473	3,72	Baik
jumlah	325	1195	378	229	159	8156	64,22	
total	1625	4780	1134	458	159	8156	3,57	Baik
%	19,92	58,61	13,90	5,62	1,95	100		

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai rata-rata tanggapan responden mengenai pendidikan adalah sebesar 3,57 artinya pendidikan PD Kebersihan Kota Bandung dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan berada pada interval 3,40 – 4,19. Namun demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain “pendidikan akademis dapat meningkatkan kemampuan karir.”, karena memiliki nilai di bawah rata-rata.

4.2.2 Tanggapan Responden mengenai Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X₂)

Berikut ini tanggapan variabel mengenai penilaian prestasi kerja yang terdiri dari tujuh indikator yaitu kuantitas, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kehadiran.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
19	Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan	40	62	19	3	3	514	4,05
20	Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kompensasi yang diterima.	50	53	20	2	2	528	4,16
21	Melaksanakan pekerjaan dengan dengan cepat	27	68	16	16	0	487	3,83
22	Bekerja dengan semangat	46	58	19	3	1	526	4,14
	Jumlah	163	241	74	24	6	2055	16,18
	Total	815	964	222	48	6	2055	4,05
	Persentase	39,66	46,91	10,80	2,34	0,29	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja untuk indikator kuantitas kerja, sebanyak 39,66% menyatakan sangat baik, sebanyak 46,91% menyatakan baik, dan sebanyak 10,80% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 2,34%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 0,29% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja untuk indikator kuantitas kerja karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan cukup karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,05 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
23	Kualitas pekerjaan sesuai dengan mutu yang diterapkan perusahaan	12	76	14	16	9	447	3,52
24	Kualitas pekerjaan dihargai oleh perusahaan	14	72	22	11	8	454	3,57
25	Teliti dalam bekerja	22	67	27	8	3	478	3,76
26	Cermat dalam melaksanakan pekerjaan	11	64	35	12	5	445	3,50
	Jumlah	59	279	98	47	25	1824	14,36
	Total	295	1116	294	94	25	1824	3,59
	Persentase	16,17	61,18	16,12	5,15	1,37	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja untuk indikator kualitas kerja dengan kualitas produk, sebanyak 16,17% menyatakan sangat baik, sebanyak 61,18% menyatakan baik, dan sebanyak 16,12% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 5,215%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2,03% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja untuk indikator kesesuaian kualitas kerja dengan kualitas produk karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,59 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Keandalan

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
27	Memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan	17	69	21	14	6	458	3,61
28	Kemampuan yang saya miliki dapat membantu pekerjaan dengan cepat	16	77	17	12	5	468	3,69
29	Bekerja sama dengan rekan kerja	19	68	26	9	5	468	3,69
30	Siap membantu apabila dibutuhkan	27	48	33	11	8	456	3,59
	Jumlah	79	262	97	46	24	1850	14,57
	Total	395	1048	291	92	24	1850	3,64
	Persentase	21,35	56,65	15,73	4,97	1,30	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja untuk indikator keandalan, sebanyak 21,35% menyatakan sangat baik, sebanyak 45,65% menyatakan baik, dan sebanyak 15,73% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 4,97%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1,30% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja untuk indikator keandalan karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,64 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
31	Mengoreksi diri dalam bekerja	17	59	31	12	8	446	3,51
32	Mengoreksi apabila selesai melaksanakan pekerjaan	24	46	30	12	15	433	3,41
33	Bekerja tanpa menunggu perintah pimpinan	17	74	13	15	8	458	3,61
34	Berinisiatif untuk mengumpulkan bantuan apabila ada rekan terjadi musibah	12	66	32	4	13	441	3,47
	Jumlah	70	245	106	43	44	1778	14,00
	Total	350	980	318	86	44	1778	3,50
	Persentase	19,69	55,12	17,89	4,84	2,47	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja untuk indikator inisiatif, sebanyak 19,69% menyatakan sangat baik, sebanyak 55,12% menyatakan baik, dan sebanyak 17,89% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2,47% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja untuk indikator inisiatif karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,50 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Kerajinan

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
35	Rutin menjalankan tugas perusahaan	14	70	19	14	10	445	3,50
36	Merilis setiap pekerjaan yang akan dilakukan	17	63	29	13	5	455	3,58
37	Semangat dalam bekerja	17	52	36	16	6	439	3,46
38	Semangat apabila ada pekerjaan baru	21	64	23	13	6	462	3,64
	Jumlah	69	249	107	56	27	1801	14,18
	Total	345	996	321	112	27	1801	3,55
	Persentase	19,16	55,30	17,82	6,22	1,50	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja untuk indikator kerajinan, sebanyak 19,16% menyatakan sangat baik, sebanyak 55,30% menyatakan baik, dan sebanyak 17,82% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 6,22%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1,50% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja untuk indikator kerajinan karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,55 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Sikap

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
39	Menghormati sasama pegawai	8	50	24	21	24	378	2,98
40	Menjaga sikap apabila di depan pimpinan	21	51	37	12	6	450	3,54
41	Siap untuk bekerja sama dengan pegawai lain	50	51	22	3	1	527	4,15
42	Siap untuk bekerja sama dengan divisi lain	27	66	18	16	0	485	3,82
	Jumlah	106	218	101	52	31	1840	14,49
	Total	530	872	303	104	31	1840	3,62
	Persentase	28,80	47,39	16,47	5,65	1,68	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja untuk indikator sikap, sebanyak 28,80% menyatakan sangat baik, sebanyak 47,39% menyatakan baik, dan sebanyak 16,47% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 5,65%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1,68% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja untuk indikator sikap karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,62 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
43	Hadir tepat waktu	47	59	19	2	0	532	4,19
44	Jarang mangkir apabila tidak ada sesuatu yang mendesak	31	65	11	20	0	488	3,84
45	Istirahat pada jam yang ditentukan	14	60	45	5	3	458	3,61
46	Pulang sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan	12	66	33	13	3	452	3,56
	Jumlah	104	250	108	40	6	1930	15,20
	Total	520	1000	324	80	6	1930	3,80
	Persentase	26,94	51,81	16,79	4,15	0,31	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja untuk indikator kehadiran, sebanyak 26,94% menyatakan sangat baik, sebanyak 51,81% menyatakan baik, dan sebanyak 16,79% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 4,15%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 0,31% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja untuk indikator kehadiran karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan baik karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,80 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.20
Rekapitulasi Responden untuk variable Penilaian prestasi kerja Responden

No	SB	B	CB	TB	STB	jml	Rata-rata	Keterangan
1	40	62	19	3	3	514	4,05	Baik
2	50	53	20	2	2	528	4,16	Baik
3	27	68	16	16	0	487	3,83	Baik
4	46	58	19	3	1	526	4,14	Baik
5	12	76	14	16	9	447	3,52	Baik
6	14	72	22	11	8	454	3,57	Baik
7	22	67	27	8	3	478	3,76	Baik
8	11	64	35	12	5	445	3,50	Baik
9	17	69	21	14	6	458	3,61	Baik
10	16	77	17	12	5	468	3,69	Baik
11	19	68	26	9	5	468	3,69	Baik
12	27	48	33	11	8	456	3,59	Baik
13	17	59	31	12	8	446	3,51	Baik
14	24	46	30	12	15	433	3,41	Baik
15	17	74	13	15	8	458	3,61	Baik
16	12	66	32	4	13	441	3,47	Baik
17	14	70	19	14	10	445	3,50	Baik
18	17	63	29	13	5	455	3,58	Baik
19	17	52	36	16	6	439	3,46	Baik
20	21	64	23	13	6	462	3,64	Baik
21	8	50	24	21	24	378	2,98	Cukup Baik
22	21	51	37	12	6	450	3,54	Baik
23	50	51	22	3	1	527	4,15	Baik
24	27	66	18	16	0	485	3,82	Baik
25	47	59	19	2	0	532	4,19	Baik
26	31	65	11	20	0	488	3,84	Baik
27	14	60	45	5	3	458	3,61	Baik
28	12	66	33	13	3	452	3,56	Baik
Jumlah	650	1744	691	308	163	13078	102,98	
Total	3250	6976	2073	616	163	13078	3,68	
Rata-rata	24,85	53,34	15,85	4,71	1,25	100		

Sumber : Kuesioner

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai rata-rata mengenai penilaian prestasi kerja adalah sebesar 3,68 artinya penilaian prestasi kerja PD Kebersihan Kota Bandung dinilai baik, karena nilai persentase keseluruhan pernyataan berada

pada interval 3,40 – 4,19, tetapi harus diperhatikan karena masih terdapat beberapa faktor yang mempunyai rata-rata dibawah rata-rata keseluruhan antara lain pernyataan “menghormati sesama pegawai”.

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan karir Pegawai (variabel Y)

Berikut ini tanggapan variabel mengenai pengembangan karir yang terdiri dari dua indikator yaitu *career management* dan *career planning*.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Career Management

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
47	Bahwa perusahaan sudah mengelola kemampuan pegawai dengan baik	14	61	24	16	12	430	3,39
48	Apabila perusahaan memberikan kesempatan pada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya	14	65	21	16	11	436	3,43
49	Melakukan penilaian untuk diri sendiri	23	65	27	8	4	476	3,75
50	Introspeksi atas pekerjaan yang dilakukan	16	52	36	16	7	435	3,43
51	Mengembangkan kemampuan apabila diminta perusahaan	17	67	25	13	5	459	3,61
52	Mengembangkan pengetahuan apabila diberi kesempatan pendidikan lanjutan	17	68	20	15	7	454	3,57
	Jumlah	101	378	153	84	46	2690	21,18
	Total	505	1512	459	168	46	2690	3,53
	Persentase	18,77	56,21	17,06	6,25	1,71	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir Pegawai untuk indikator *career management*, sebanyak 18,77% menyatakan sangat baik, sebanyak 56,21% menyatakan baik, dan sebanyak 17,06% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 6,25%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1,74% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pengembangan

karir Pegawai untuk indikator identitas career management karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan tinggi karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,53 termasuk kategori 3,40 – 4,19.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Career Planning

No	Pernyataan	SB 5	B 4	CB 3	TB 2	STB 1	Jml	Rata-rata
53	Mengikuti aturan pengembangan karir di perusahaan	19	64	26	13	5	460	3,62
54	Prosedur pengembangan karir sudah sesuai dengan aturan pemerintah	10	54	31	19	13	410	3,23
55	Mengidentifikasi kemampuan yang menunjang pengembangan karir	12	57	30	17	11	423	3,33
56	kelayakan untuk ikut dalam program pengembangan karir	10	53	33	19	12	411	3,24
57	Mengikuti jalannya proses pengembangan karir dengan baik	16	62	22	13	14	434	3,42
58	Patuh dengan proses pengembangan karir	11	58	33	8	17	419	3,30
	Jumlah	78	348	175	89	72	2557	20,13
	Total	390	1392	525	178	72	2557	3,36
	Persentase	15,25	54,44	20,53	6,96	2,82	100	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir Pegawai untuk indikator career planning, sebanyak 15,25% menyatakan sangat baik, sebanyak 54,44% menyatakan baik, dan sebanyak 20,53% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 6,96%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2,82% demikian dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pengembangan karir Pegawai untuk indikator career planning karena sebagian besar responden menyatakan baik, dikatakan sedang karena mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,36 termasuk kategori 2,60 – 3,39.

Tabel 4.23
Rekapitulasi Responden untuk variable Pengembangan Karir Pegawai

No	SB	B	CB	TB	STB	jml	Rata-rata	Keterangan
47	14	61	24	16	12	430	3,39	Baik
48	14	65	21	16	11	436	3,43	Baik
49	23	65	27	8	4	476	3,75	Baik
50	16	52	36	16	7	435	3,43	Baik
51	17	67	25	13	5	459	3,61	Baik
52	17	68	20	15	7	454	3,57	Baik
53	19	64	26	13	5	460	3,62	Baik
54	10	54	31	19	13	410	3,23	Cukup
55	12	57	30	17	11	423	3,33	Cukup
56	10	53	33	19	12	411	3,24	Cukup
57	16	62	22	13	14	434	3,42	Baik
58	11	58	33	8	17	419	3,30	Cukup
Jumlah	179	726	328	173	118	5247	41,31	
Total	895	2904	984	346	118	5247	3,44	Baik
Rata-rata	17,06	55,35	18,75	6,59	2,25	100		

Sumber : Kuesioner

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai rata-rata mengenai penilaian prestasi kerja adalah sebesar 3,44 artinya penilaian prestasi kerja PD Kebersihan Kota Bandung dinilai tinggi, karena nilai persentase keseluruhan pernyataan berada pada interval 3,40 – 4,19, tetapi harus diperhatikan karena masih terdapat beberapa faktor yang mempunyai rata-rata dibawah rata-rata keseluruhan antara lain pernyataan “Saya menilai layak untuk ikut dalam program pengembangan karir”.

4.3 Pengaruh Pendidikan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan karir Pegawai PD Kebersihan Kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh pendidikan dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir Pegawai PD Kebersihan Kota Bandung, dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut.

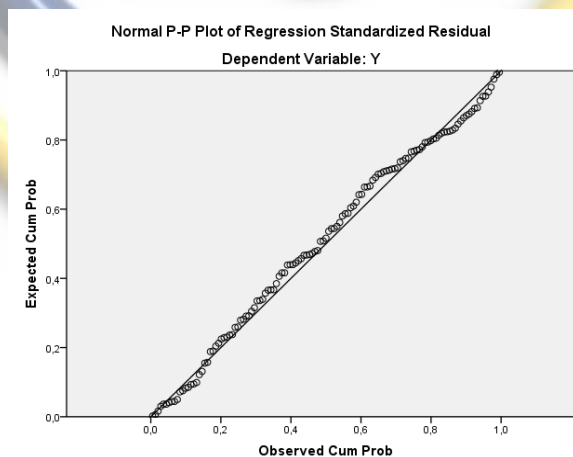
4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Model regresi *linear* dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heterokedatisitas, uji multikolinieritas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang peneliti miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data peneliti. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* adalah data harus berdistribusi normal. Kriteria pengujian uji normalitas :

Berikut ini adalah data penyebaran responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah diolah :



Gambar 4.1
Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden menyebar dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat bahwa gambar mengikuti garis dan berada di sekitar garis artinya data yang diolah berdistribusi normal

2. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
- b. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Setelah dilakukan uji multikorelasi dengan menggunakan *software* SPSS 20 for windows, berikut ini adalah hasil yang didapat berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan:

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikorelasi

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,911	1,098
	X2	0,911	1,098

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0

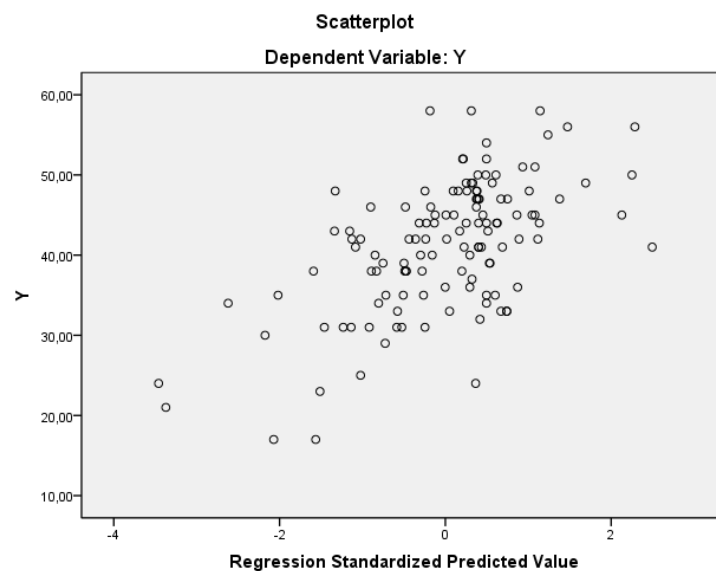
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF = 1,098. Artinya, nilai VIF ini lebih kecil daripada 10 ($1,098 < 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, suatu model regresi mengandung masalah heterokedastisitas artinya varian

variabel dalam model tersebut tidak konstan. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Menurut **Ghozali (2013:139)** dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokodastisitas
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan

nilainya). Jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independenya minimal dua.

Tabel 4.25
Hasil Regresi Linear
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,273	,378		,723	,471
X1	,226	,071	,235	4,694	,002
X2	,657	,095	,510	7,963	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan karir Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil pada tabel diatas maka dapat diformulasikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,273 + 0,226X_1 + 0,657X_2$$

Dimana:

Y = Pengembangan karir Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pendidikan

X₂ = Penilaian prestasi kerja

Dari persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu pendidikan, variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir Pegawai PD Kebersihan Kota Bandung lebih detail, berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing koefisien regresi:

- Nilai konstanta yaitu sebesar 0,273, ini berarti apabila variabel pendidikan dan penilaian prestasi kerja meningkat atau mengalami perubahan maka akan terjadi kenaikan atau penurunan pengembangan karir Pegawai PD Kebersihan Kota Bandung.
- Variabel pendidikan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,226. Dengan begitu, apabila pendidikan ditingkatkan setiap satu satuan nilai atau arah, maka akan meningkatkan pengembangan karir Pegawai

sebesar 0,226 dan diasumsikan untuk variabel lain yaitu variabel penilaian prestasi kerja 0 atau ditiadakan.

- c. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,657. Dengan begitu, apabila penilaian prestasi kerja ditingkatkan setiap satu satuan nilai atau arah, maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai sebesar 0,657 dan diasumsikan untuk variabel lain yaitu variabel pendidikan 0 atau ditiadakan.

4.3.3 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui sejauhmana tingkat keeratan hubungan antara pengaruh Pendidikan dan Penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai, maka penulis melakukan pengujian pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan analisis korelasi berganda. Dengan menggunakan *software* SPSS22 diperoleh nilai korelasi antara pengaruh pendidikan dan penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pegawai sebagai berikut :

Table 4.26
Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,377	,70149

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent variable : Y

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,622. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel pengaruh pendidikan dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai termasuk kriteria kuat yang berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.3.4 Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel pendidikan dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Koefisien determinasi merupakan angka pengkuadratan dari koefisien korelasi. Adapun hasil analisis koefisien determinasi

tersebut dapat dilihat pada tabel 4.26. Koefisien determinasi *multiple* $R^2 = 0,387 = 38,7\%$, artinya pengembangan karir pegawai PD Kebersihan Kota Bandung dipengaruhi oleh pendidikan dan penilaian prestasi kerja sebesar 38,7%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

4.3.5 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama. Kita dapat menguji secara simultan apakah regresi berganda signifikan (nyata atautidak). Dengan kata lain, kita akan menguji apakah hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai atautidak. Adapun hasil pengujian secara simultan / uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27
Tabel F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,477	2	19,239	39,096	,000 ^a
	Residual	61,019	124	,492		
	Total	99,496	126			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengujian dilakukan dengan uji statistik, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : r_1 = r_2 = 0$: artinya kedua variabel bebas secara simultan atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_a : paling tidak ada satu $r_1 \neq r_2 \neq 0$: artinya kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$) = $127 - 2 - 1 = 124$

Dimana :

R = nilai koefisien korelasi *partial*

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

3. Mencari nilai F_{hitung} , dimana nilainya tersebut dapat dilihat dari hasil tabel *output* ANOVA diatas, yaitu 39,096.
4. Menentukan penerimaan dan penolakan dugaan atas hipotesis yang diajukan, dengan kriteria pengujian :
 1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
 2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

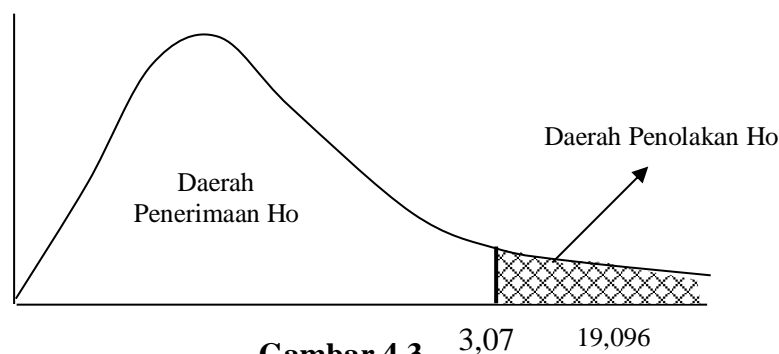
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah H_0 ditolak karena : $F_{hitung} 39,096 > F_{tabel} 3,07$.

Atau pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi :

1. $F_{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen
2. $F_{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan tingkat signifikansi adalah H_0 ditolak karena : $F_{sig} 0.00 < 0.05$.

Dari kedua interpretasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.



Gambar 4.3

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)

4.3.6 Pengaruh Secara Parsial

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 20.0 maka diperoleh nilai t hitung untuk setiap variabel bebas sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan karir

a. Uji Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan pendidikan dengan pengembangan karir, maka dilakukan analisis uji korelasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28
Uji Korelasi
Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Pengembangan karir	1,000	,387
	Pendidikan	,387	1,000
Sig. (1-tailed)	Pengembangan karir	.	,000
	Pendidikan	,000	.
N	Pengembangan karir	127	127
	Pendidikan	127	127

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment*, maka diperoleh nilai r_s sebesar 0,387. Karena nilai r_s berada diantara 0,200-0,399 maka hubungan antara pendidikan dengan pengembangan karir dapat dikatakan lemah.

b. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pendidikan terhadap variabel pengembangan karir sebagai berikut :

Tabel 4.29
Uji Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 ^a	,150	,143	,82262

a. Predictors: (Constant), pendidikan

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 15%, artinya pengembangan karir dipengaruhi oleh pendidikan sebesar 15%, sedangkan sisanya 85% dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti program kesejahteraan, bonus.

c. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan uji dua pihak dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : r_s = 0 \rightarrow$ Artinya tidak ada pengaruh antara pendidikan terhadap Pengembangan karir .

$H_a : r_s \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Pengembangan karir .

Kemudian hasil dari t hitung dibandingkan dengan t tabel yang kriterianya sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow$ Terima H_0 dan tolak H_1 , artinya tidak terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Pengembangan karir .

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} \rightarrow$ Tolak H_0 dan terima H_1 , artinya terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Pengembangan karir.

Di mana tingkat kekeliruan (α) yang digunakan sebesar 5%, hasil nilai t hitung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.30**Uji Hipotesis****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,195	,300		7,308	,000
Pendidikan	,372	,079	,387	4,694	,000

Dari perhitungan statistik uji t di atas, $t_{hitung} = 4,694$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,979$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap pengembangan karir .

2. Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Pengembangan karir

a.Uji Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan penilaian prestasi kerja dengan Pengembangan karir, maka dilakukan analisis uji korelasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31**Uji Korelasi****Correlations**

		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,580
	X2	,580	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X2	,000	.
N	Y	127	127
	X2	127	127

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment*, maka diperoleh nilai r_s sebesar 0,580. Karena nilai r_s berada diantara

0,400-0,599 maka hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir dapat dikatakan sedang.

b. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel pengembangan karir sebagai berikut :

Tabel 4.32
Uji Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,337	,331	,72670

a. Predictors: (Constant), penilaian prestasi kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 33,7%, artinya pengembangan karir dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja sebesar 33,7%, sedangkan sisanya 67,3% dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

c. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan uji dua pihak dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : r_s = 0 \rightarrow$ Artinya tidak ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap Pengembangan karir .

$H_a : r_s \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir .

Kemudian hasil dari t hitung dibandingkan dengan t tabel yang kriterianya sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow$ Terima H_0 dan tolak H_1 , artinya tidak terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap Pengembangan karir .

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} \rightarrow$ Tolak H_0 dan terima H_1 , artinya terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap Pengembangan karir .

Di mana tingkat kekeliruan (α) yang digunakan sebesar 5%, hasil nilai t hitung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,764	,357		2,139	,034
Penilaian prestasi kerja	,747	,094	,580	7,963	,000

Dari perhitungan statistik uji t di atas, $t_{hitung} = 7,963$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,979$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir .

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan karir Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir Pegawai sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memperhatikan pendidikan PD Kebersihan Kota Bandung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verra Nitta Turere (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai pelatihan teknis pertanian Kalasey.

4.4.2 Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Pengembangan karir Pegawai

Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir Pegawai sebesar 33,7%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja PD Kebersihan Kota Bandung mampu mempengaruhi pengembangan karir Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi penilaian prestasi kerja, maka semakin tinggi pengembangan karir Pegawai.

Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Soe'oed Hakam (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Joint Operating Body Pertamina – Perto China East Java.

4.4.3 Pengaruh Pendidikan dan Penilaian prestasi kerja terhadap Pengembangan karir Pegawai

Secara simultan Pendidikan dan Penilaian prestasi kerja responden berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan karir Pegawai dapat dilihat pada nilai F yaitu sebesar 39,096. Dengan demikian apabila secara bersama-sama Pendidikan dan Penilaian prestasi kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Pengembangan karir Pegawai secara signifikan.

Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Mohammad Soe'oed Hakam (2013) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Joint Operating Body Pertamina – Perto China East Java.