PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

Nama : Bela Dewi Syah Putri

NIM : 212017044

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Bela Dewi Syah Putri
NIM : 212017044

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Bela Dewi Syah Putri
NIM	: 212017044
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	: Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuanpihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini,maka saya bersedia meneriman sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agutus 2021

METERAI TEMPEL

D4CAJX339586705

Bela Dewi Syah Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang
Nama	: Bela Dewi Syah Putri
NIM	: 212017044
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, September 2021

an Pembimbing I

M. Candra

DR. OMAR HENDRO, S.E., M.Si.,
NIDN : 0213106902

Pembimbing II

Zuhriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0018105606

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(Al-Anfaal : 46)

Persembahan :

1. Untuk kedua orang tuaku tercinta yang sangat aku sayangi yakni Ayahanda Siswoyo dan Ibunda Dra. Elfitri Hadiyati yang selalu membimbing dan memberikan semangat serta doa disetiap langkah ku.
2. Kakak kesayangan dan ayuk kesayangan yakni Suryo Pujo Pangestu S.T dan Siti Aminah S.Pd yang sudah membantu dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini. Dan keponakan kesayanganku yakni Sultan yang telah menghiburku dikala sedih dan lelah.
3. Orang-orang tersayang.
4. Sahabat-sahabatku pejuang wisuda.
5. Pembimbing skripsi Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.SI dan Ibu Zuhriyah, S.E., M.SI.
6. Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik dan menasehatiku.
7. Almamater kebanggaanku.

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulis skripsi dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang"** dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang telah ditentukan.

Penulis laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku atas doa dan bimbingan yang memiliki makna besar bagi penulis.Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candera S.pd.,M.Si. Selaku ketua program studi dan sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr.Omar Hendro,S.E.,M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Ibu Zuhriyah,S.E.,M.Si selaku pembimbing 2 (dua) yang memberikan arahan dan masukan dalam penulisan hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Wani Fitria S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sahabat seperjuangan Julia Anisah, Krisnur Mulyani, Retno Erineta, Tri Nawang Sari, dan Maretha Lidya Putri yang selalu memberiku semangat.
8. Terima kasih kepada Albarkah Ramadhan kekasihku yang selalu menemani dan memberikanku support dalam keadaan apapun.
9. Seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis serta doa yang telah diberikan smoga amal ibadah kalian semua mendapatkan balasan-Nya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Smoga Allah SWT. Membalas kebaikan dan memberikan berkah kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2021

Bela Dewi Syah Putri

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul Luar……....……..……...……..i

Halaman Judul……....…….……ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat….....….……..……....iii

Halaman Pengesahan Skripsi…….....……iv

Halaman Motto dan Persembahan…….....…….....…….……v

Halaman Prakata……....…….…vi

Halaman Daftar Isi..……..……...…… viii

Halaman Daftar Tabel…….....…… x

Halaman Daftar Lampiran……..…….....xi

Abstract……..……..... xii

Abstrak……..……....…xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang……...… 1

B. Rumusan Masalah……... 3

C. Tujuan Penelitian…… 3

D. Manfaat Penelitian…….. 4

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN,KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori……... 5

B. Penelitian Sebelumnya……..... 13

C. Kerangka Pemikiran……..... 15

D. Hipotesis……... 15

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian……. 16

B. Lokasi Penelitian……...……... 17

C. Operasionalisasi Variabel……. 17

D. Populasi Dan Sampling……...……. 18

E. Data Yang Diperlukan…….. 20

F. Metode Pengumpulan Data……..….… 20

G. Analisis Data Dan Teknik analisis……..…. 21

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian…….....…… 31

B. Pembahasan Hasil Penelitian…….....……..… 50

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan……...…...…….. 53

B. Saran …….…….....…….. 53

DAFTAR PUSTAKA.....54

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian……..……. 17

Tabel III.2 Kerangka Sampel..... 19

Tabel IV.1 Uji Validitas……..…….…….....… 34

Tabel IV.2 Uji Reabilitas…….…….…….....… 35

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin…….....……36

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan…….....…..37

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja…….....38

Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja…….....39

Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan…….....41

Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir…….....……43

Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda…….....…….. 45

Tabel IV.10 Hasil Uji F (Anova)……..…….....……..47

Tabel IV.11 Hasil Uji T (Parsial)…….....……48

Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi……...….....…….....49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel f

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran : Surat Selesai Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Plagiarsm Checker

Lampiran : Biodata

ABSTRAK

Bela Dewi Syah Putri/ 212017044/ 2021/ Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang, baik secara simultan ataupun parsial. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [1] hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel, artinya ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai Thitung > Ttabel, artinya [2] ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan [3] ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir mampu berkontribusi terhadap naik turunnya suatu kinerja karyawan, sebesar 19,6 %.

Kata Kunci : Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan

Abstract

Bela Dewi Syah Putri/ 212017044/2021/ The Effects of Education and Training, Career Development on Employee Performance of PDAM Tirta Musi Palembang

This study aimed to determine the effect of education and training, career development on employee performance of PDAM Tirta Musi Palembang, either simultaneously or partially. This research was an associative type and the variables were education and training, career development and employee performance. The sample was 51 respondents, with the data collection method using a questionnaire. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of the analysis proved that education and training, career development had a positive effect on employee performance. [1] The results of hypothesis testing simultaneously, showed the value of Fcount > Ftable, it meant that there was a significant effect of education and training, career development on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed the value of Tcount > Ttable, it meant that [2] there was a significant effect of education and training on employee performance, and [3] there was a significant effect of career development on employee performance. The value of the coefficient of determination showed that the variables of education and training, career development were able to contribute to the ups and downs of an employees performance, amounting to 19.6%.

Keywords: Education and training, career development, employee performance

No. 122 | August 5, 2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan.

Menurut Prabundu (2020:88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang berbeda. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. (Notoatmojo, dalam Kunartinah, 2020). Sedangkan Bernadin & Russell (2020:202) menyatakan, bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2020:275), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi atau PDAM Tirta Musi Palembang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang

didirikan pada tanggal 3 April 1976. Perusahaan ini bertujuan memberikan pelayanan penyediaan air minum kepada masyarakat kota Palembang. PDAM Tirta Musi berada di kota Palembang yang berlamat di Jl. Rambutan Ujung No. 1, 30 Ilir, Kecamatan. Ilir Bar. II.

Kinerja yang dilakukan karyawan pada PDAM Tirta Musi masih kurang maksimal dikarenakan kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas masih kurang optimal. Pada perilaku kerja yakni pada karyawan yang kurang disiplin dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan nya, serta sifat pribadi karyawan yang juga menjadi salah satu indikator yakni masih kurang nya kreativitas karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang.

Pada PDAM Tirta Musi Palembang dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Program pendidikan dan pelatihan ini sangat diharapkan agar dapat memberikan manfaat yang berguna , seperti menambah pengetahuan dan keterampilan kerja untuk karyawan itu sendiri namun ternyata kompetensi yang dimiliki karyawan masih terbatas akibat program pendidikan dan pelatihan yang jarang di adakan dan dilaksanakan oleh perusahaan sehingga menyebabkan pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Ditemukan beberapa masalah yang terkait dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada PDAM Tirta Musi Palembang seperti jadwal diklat yang terbentur dengan waktu kerja karyawan, sehingga mengganggu operasional rutin karyawan.

Kurangnya pengembangan karir pada PDAM Tirta Musi Palembang, bagi karyawan yang berprestasi yakni jarang diberi kesempatan promosi untuk mengembangkan karir karyawan nya. Kemudian ditemukan keluhan karyawan yang menyampaikan bahwa karyawan memiliki peluang yang cukup sulit dalam mengembangkan karir, hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah posisi karir yang ada dan tingkat persaingan yang ketat antar karyawan.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dari itu dilakukan kajian penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang ?
2. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang ?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian.

   Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Landasan Teori

a. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Prabundu (2020:88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Rivai (2020:88), pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Guritno dan Waridin (2020:88), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Zami (2020:95), terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan,

Semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).

2. Penempatan kerja yang tepat

Semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).

3. Pelatihan

Semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

4. Promosi

Semakin jelas jenjang karier seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut.

5. Rasa aman di masa depan

Dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.

6. Hubungan dengan rekan kerja

Semakin baik komunikasi antarkaryawan secara horizontal semakin baik pula kinerja karyawan.

7. Hubungan dengan pemimpin

Semakin baik komunikasi antar karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

3. Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2020:99) , ada beberapa indikator dalam penilaian kinerja, yaitu :

1) Hasil kerja, ini meliputi : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas;

2) Perilaku kerja, ini meliputi : disiplin kerja, inisiatif, ketelitian; dan

3) Sifat pribadi, ini meliputi : kejujuran, kreativitas.

b. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmojo (2020:202) pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Sedangkan menurut

Bernardin & Russel (2020:202) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

2. Faktor-Faktor Pendidikan dan Pelatihan

Notoadmojo (2017:17) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dapat digolongkan dalam dua bagian, yakni :

1) Perangkat Lunak (*soft ware*)

   Perangkat lunak dalam pendidikan dan pelatihan terdiri dari kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar.

2) Perangkat Keras (*hard ware*)

   Perangkat keras dalam pendidikan dan pelatihan terdiri dari gedung tempat dilaksanakannya kegiatan proses belajar mengajar, perpusatakaan (buku-buku referensi) serta alat bantu lain dalam kegiatan proses belajar mengajar.

   Sedangkan yang berhubungan dengan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan, menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, antara lain :

   1) Organisasi yang baik;
   2) Dana yang memadai;

3) Sarana yang sesuai;

4) Personalia yang memenuhi persyaratan.

3. Indikator-Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun indikator pendidikan dan pelatihan (diklat) Busro (2020:206) :

1) Kesempatan mengikuti pendidikan lanjut;

   Kesempatan mengikuti pendidikan lanjut, meliputi : kesempatan mengikuti pendidikan S-2/S-3; peluang mendapatkan beasiswa S-2/S-3.

2) Kesempatan mengikuti Diklat;

   Kesempatan mengikuti Diklat, meliputi : jumlah Diklat yang pernah diikuti; jumlah jam Diklat yang pernah diikuti

3) Kesempatan mengikuti TOT/seminar/workshop dan sejenisnya.

   Kesempatan mengikuti TOT/seminar, meliputi : jumlah TOT yang pernah diikuti; jumlah jam TOT yang pernah diikuti; jumlah seminar dan sejenisnya yang pernah diikuti.

c. Pengembangan Karier

1. Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Handoko (2020:275), istilah pengembangan karier juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan kariernya.

Menurut Rivai dan Sagala (2020:275), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Menurut Gunarso (2020:276), pengembangan karier merupakan suatu perkembangan perjalanan karier para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Busro (2020:277) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual yaitu tingkat pendidikan dan latihan yang ditempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan, dan

semakin banyak pelatihan, kursus, seminar yang diikuti, semakin berpeluang untuk menduduki karier yang lebih tinggi.

2) Kemampuan dalam kepemimpinan

Kemampuan dalam kepemimpinan yaitu kompetensi baik *hard* maupun *softskill* yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Kemampuan kepemimpinan sangat terkait dengan kemampuan komunikasi, kemampuan menggerakkan orang lain, kemampuan bahasa, dan berbagai kemampuan yang lain yang sifatnya birokratik/manajerial.

3) Kemampuan manajerial.

Kemampuan manajerial meliputi kemampuan perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan kontrol terhadap pelaksaan kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi.

3. Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2020:281), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Kejelasan karier;

Kejelasan karier, ini meliputi : kenaikan pangkat secara jelas; kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan; kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

2) Pengembangan diri;

Pengembangan diri, ini meliputi : kesempatan mengikuti berbagai pelatihan; kesempatan melanjutkan pendidikan; kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/*workshop*; kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.

3) Perbaikan mutu kinerja;

Perbaikan mutu kinerja, ini meliputi : peningkatan disiplin diri; kesetiaan; dan peningkatan motivasi dikalangan karyawan.

2. Penelitian Sebelumnya

Natalia R. Onibala, Bernhard Tewal, dan Greis M. Sendow (2017) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel yang digunakan adalah kinerja, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden yang diambil secara *stratified*. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai F adalah 6,087 dengan tingkat signifikansi 0,002.

Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa (2017) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan terdapat dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan motivasi, serta satu variabel dependen yaitu kepuasan

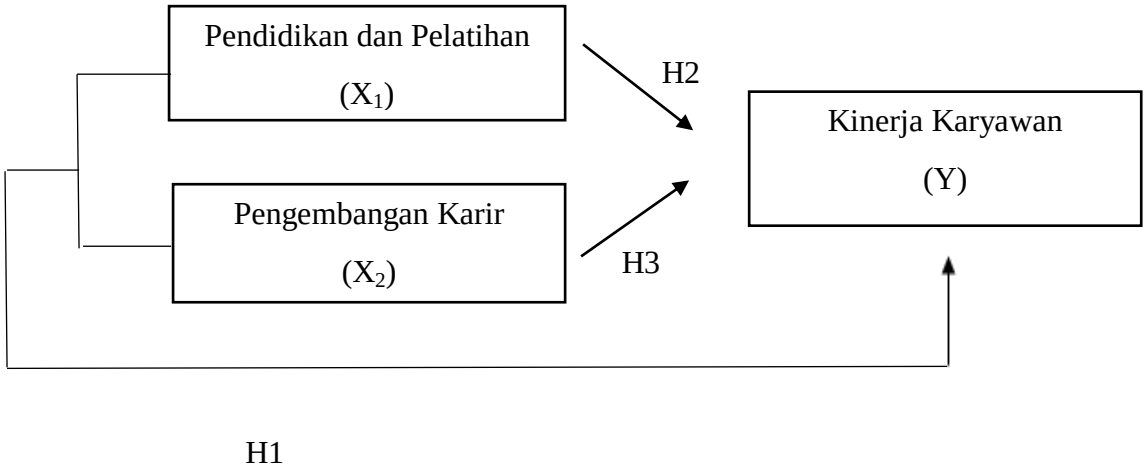
kerja. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.

Ni Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Terhadap Pengembangan Karir. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu pengembangan karir. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan adalah pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir. Sampel yang digunakan sebanyak 120 responden yang diambil secara *proportionate random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai F hitung sebesar 78,307, dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05.

3. Kerangka Pemikiran

Gambar I

Kerangka Pemikiran



Sumber : Kerangka Pemikiran oleh Peneliti Berdasarkan Teori Busro, 2020

4. Hipotesis

1. H1 Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang
2. H2 Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang
3. H3 Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Diah (2019:18) berdasarkan tingkat eksplanasi penelitian dikelompokan menjadi :

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui nilai variabel mandiri (satu variabel atau lebih), tanpa menghubungkan kondisi satu variabel dengan variabel yang lain, melihat pengaruh antar variabel, atau membandingkannya.

2. Penelitian Komparatif

   Penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan antara satu sampel dengan sampel yang lain,baik perbandingan tersebut dilakukan secara bebas (*independent*) maupun secara berpasangan.

3. Penelitian Asosiatif

   Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, karena penelitian ini menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel yang lain. Variabel yang dimaksud adalah pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PDAM Tirta Musi Palembang.

Alamat : Jl. Rambutan Ujung No.1, 30 Ilir, Kecamatan. Ilir Bar. II,

Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129

C. Oprasionalisasi Variabel

Tabel III. 1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang	- Hasil kerja - Perilaku kerja - Sifat pribadi	Likert
Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	Upaya yang ditempuh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan penguasaan keterampilan, teknik secara rinci dan rutin oleh karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang	- Pendidikan lanjut - Diklat -Seminar/ Workshop	Likert
Pengembangan Karir (X_2)	Proses peningkatan kemampuan kerja yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan oleh karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang	- Kejelasan karir - Pengembangan diri - Perbaikan mutu Kinerja	Likert

Sumber: Berdasarkan teori dalam Buku Busro, 2020

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Diah (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yang berjumlah 105 orang. Dengan klarifikasi berdasarkan tingkat pendidikan karyawan terdiri dari SMA/SMK sebanyak 35 karyawan, D3 sebanyak 11 karyawan, S1 sebanyak 54 karyawan, S2 sebanyak 5 karyawan.

2. Sampel

Menurut Diah (2019:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% atau 0,1.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah elemen/anggota populasi

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan)

Rumus Slovin, dengan perhitungan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105\,(0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

$$n = 51,21$$

$$n = 51$$

Jadi, dari perhitungan rumus Slovin diatas, jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 51 karyawan dengan kerangka sampel sebagai berikut :

Metode penentuan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*

Tabel III. 2

Kerangka Sampel

No	Pendidkan Karyawan	Proporsi
1.	SMA/SMK	$\frac{35}{105} x51 = 17$
2.	D3	$\frac{11}{105} x51 = 5$
3.	S1	$\frac{54}{105} x51 = 26$
4.	S2	$\frac{5}{105} x51 = 3$
	Jumlah	51

Sumber : Olahan data oleh peneliti, 2020

Cara pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, apabila populasi berstrata tetapi kurang proposional.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Diah (2019:103) berdasarkan waktu pengambilan data penelitian yaitu :

1. Data berkala (*time series*)

Data berkala adalah data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu melihat perkembangan suatu kejadian atau kegiatan selama periode waktu tersebut;

2. Data kerat lintang (*cross section*)

Data kerat lintang adalah data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (*at a point of time*) untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut. Data yang akan diperlukan dalam penelitian ini adalah data kerat lintang. Data ini merupakan jawaban responden terhadap kuesioner yang akan diedarkan.

F. Metode Pengumpulan Data

Terdapat macam-macam metode pengumpulan data menurut Diah (2019:106), yaitu :

1. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pernyataan/pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang sebaiknya diteliti.

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data menggunakan panca indera, jadi tidak hanya pengamatan menggunakan mata. Mendengarkan, mencium, mengecap, dan meraba termasuk salah satu bentuk observasi.

G. Analisis data dan Teknik analisis

1. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk megungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) Valid berarti bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesunggunnya terjadi pada obyek yang diteliti . instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas alat ukur diujindengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir petanyaan dengan

keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Untuk menghitung uji validitas bandingkan nilai corraalatet-total correlation (rhitung) dengan perhitugan rtabel jika rhitung lebih besar dari rtabel dan nilai positif. Maka pernyataan atau indikator tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) intrumen yang realiabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk objek yang sama , akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode *Cronbach's Alpha sangat cocok dibunakan* pada sekor berbentuk skala (missal 1-4,1-5) atau sekor tentang 0-20.0.50), dengan batasan biasanya menggunakan batasan sampai 0,6 Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kuranfg baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

2. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147), yang dimaksud teknik analisis data adalah Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan databerdasarkan 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.

Menurut Sugiyono (2016:7) analisis dalam penelitian dapat dikelompokkan

menjadi 2 yaitu:

a. Analisis Kualitatif

   Analisis kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata,kalimat, skema dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

   Analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

   Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016: 147) dalam analisis kuantitatif terdapat dua cara yaitu:

1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskrptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi. Statistik deskriptif yang dimaksud adalah perhitungan persentase untuk karakteristik maupun jawaban terhadap setiap butir pertanyaan.

Skala yang digunakan adalah Skala Likert yang berupa:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Analisis kualitatif yang dikuantitatifkan :

SS = 5

S = 4

N = 3

TS = 2

STS = 1

2) Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan datanya yang bersifat ordinal (nominal diubah ordinal) dan bentuk hipotesisnya yang bersifat asosiatif, maka digunakan analisis regresi linier berganda.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variable terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui pengaruh secara signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Stasticil Program For Special Science* (SPSS). Sebelum melakukan analisis, sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinary Least Squere*) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reliabilitas.

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan hubungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Ervita Safitri dan Kholilah, 2018: 112).

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Tirta Musi Palembang adalah dengan regresi linier berganda.

Persamaan regresi berganda :

$Y= a + b_1X_1+b_2X_2+ e$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2

X_1 = Pendidikan dan Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karir

e = Kesalahan pengganggu, artinya nilai dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam persamaan.

b. Uji Hipotesis

1) Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F)

Menurut Iqbal Hasan (2012:267) pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 dan B_2 serentak atau bersama – sama mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Menentukan Formulasi Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

H1 : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

b) Menentukan Taraf Nyata (α) dan nilai F tabel.

Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan derajat bebas (df)v1 = k-1 dan v2 = n-k

c) Menentukan kriteria pengujian

H0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Menentukan nilai uji statistik

Dalam mencari nilai uji statistik peneliti menggunakan SPSS ver 25.0 untuk melakukan pengolahan data.

e) Membuat kesimpulan

H0 diterima, artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

H0 diterima, artinya ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

2) Pengujian Hipotesis Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 dan B_2) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai

berikut: Menurut Iqbal Hasan (2012:267) langkah-langkah pengujiannya dilakukan sebagai berikut:

a) Menentukan informasi hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

H1 : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

H0 : Tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

H1 : Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

b) Menentukan taraf nyata (α) dengan t tabel

Taraf nyata dari t table ditentukan dengan derajat bebas (db) = n– k

c) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila Fhitung ≤ Ftabel

H_0 ditolak apabila Fhitung > Ftabel

d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS 25

e) Membuat kesimpulan.

Menyimpulkan apabila H_O diterima atau ditolak:

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

a) Analisis koefisien Determinasi (R)

Menurut M.Iqbal Hasan (2012:236) apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang dating dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai lainnya (Y) Dirumuskan :

P = r 2

P = R = r 2 x 100%

b) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X

$R = (r)^2 \times 100\%$

Dimana:

R : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Koralasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Air Bersih Kota Palembang di dirikan pada tahun 1929 oleh pemerintah Kolonial Belanda yang berlokasi di 3 ilir Palembang dengan nama Palembang Water Leading.

Pendirian instalasi I selesai pada tahun 1933, setelah Indonesia merdeka perusahaan diambil alih kota madya Palembang. Seksi Teknik Air Bersih Dinas Pekerjaan Umum kota madya Palembang. Berdasarkan surat keputusan Walikota Madya Palembang pada tanggal 21 Agustus 1963 perusahaan Air Bersih tersebut menjadi perusahaan Air Bersih yang melaksanakan produksi dan administrasi. Pada tahun 1976 statusnya berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi berdasarkan Perda Kota madya Daerah Tingkat II Palembang Nomor :1/Perda/Huk/1976 tanggal 3 April 1976 dan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Selatan Nomor : 20/KPTS/IV/1976 tanggal 11 Juni 1976. Pada tahun 1979 dibangun Instalasi II yang berlokasi di Jalan Rambutan yang bekerja sama dengan I wacobv internasional Water Supply Consultant dari Belanda dan pembangunannya selesai pada tahun 1982. Instalasi Rambutan air bakudari Sungai Musi.

Pengolahan air PDAM Tirta Musi ini memproduksi air bersih masing-masing sebanyak 630 liter/detik. Pada tahun 1993 PDAM Tirta Musi menambah upaya pelayanan air bersih dengan membangun instalasai Poligon sedangkan instalasi Borang dibangun pada 1991 sampai dengan 1995. PDAM Tirta Musi bekerja sama dengan PEMDA TK II Palembang untuk mengupayakan kapasitas 1200 liter/detik. Selanjutnya pada tahun 1980 dibangun instalasi di Seberang Ulu dengan kapasitas bangunan transmisi KVW Jerman. Sedangkan untuk jaringan pipa distribusi dan dana sumbangan langganan serta pipa tersier dibiayai melalui dana pinjaman ADB (Asia Development Bank). Tahun 2009 Peningkatan kapasitas IPA Karang Anyar dari 600 liter/detik menjadi 1200 liter/detik.

Tahun 2017 proyek pembangunan Intake Ogan dan Instalasi Pengelolaan Air (IPA) dikawasan Seberang Ulu (SU) kota Palembang resmi dimulai ditandai oleh pemasangan tiang pancang paku bumi oleh Walikota Palembang Harnojoyo. Pembangunan intake Ogan 2 serta IPA Ogan 2 yang memiliki kapasitas sekitar 1.200 L/detik dan IPA Ogan 500 L/detik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan pada 3 April 1976. Perusahaan ini bertujuan memberikan pelayanan penyediaan air minum kepada masyarakat Kota Palembang dengan standar yang ditetapkan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang akan menjadi penyedia air minum terbaik di Indonesia melalui pelayanan prima serta menjadi kebanggaan karyawan dan masyarakat.

b. Misi

1) Menjadikan PDAM Tirta Musi unggul dan tangguh melalui kerja keras dalam penyediaan air minum dengan mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan.
2) Menjadi tempat karyawan PDAM Tirta Musi untuk berprestasi dan pengembangan diri.
3) Menjadi asset dan kebanggan masyarakat

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti. Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel IV.1 dibawah ini hasil pengolahan data variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja

Karyawan (Y). Menggunakan bantuan SPSS Versi 25.0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel}, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel IV.1

Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel (n-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,574	0,3061	Valid
	Y.2	0,685	0,3061	Valid
	Y.3	0,738	0,3061	Valid
	Y.4	0,762	0,3061	Valid
	Y.5	0,598	0,3061	Valid
	Y.6	0,766	0,3061	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	X1.1	0,546	0,3061	Valid
	X1.2	0,502	0,3061	Valid
	X1.3	0,810	0,3061	Valid
	X1.4	0,809	0,3061	Valid
	X1.5	0,747	0,3061	Valid
	X1.6	0,710	0,3061	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,875	0,3061	Valid
	X2.2	0,803	0,3061	Valid
	X2.3	0,877	0,3061	Valid
	X2.4	0,867	0,3061	Valid
	X2.5	0,865	0,3061	Valid
	X2.6	0,849	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Berdasarkan uji validitas pada tabel IV.1 keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel IV.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,60	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,770	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS Versi 25.0, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel IV.2 keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

4. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden merupakan data terkait identitas responden yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner. Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini, meliputi karakteristik responden berdasarkan : Jenis Kelamin, Pendidikan Responden dan Pengalaman Kerja. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karyawan yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	39	76,5 %
2	Perempuan	12	23,5 %
	Total	51	100 %

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, menunjukan bahwa 76,5 % karyawan PDAM Tirta Musi Palembang laki-laki dan 23,5 % perempuan. Artinya lebih banyak karyawan laki-laki yang bekerja di PDAM Tirta Musi Palembang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan karyawan yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SMA	20	39, 2 %
2	D3	8	15, 7 %
3	S1	21	41, 2 %
4	S2	2	3, 9 %
	Total	51	100 %

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel IV.4 diatas, menunjukan bahwa 39,2 % karyawan PDAM Tirta Musi Palembang tingkat pendidikannya SMA, 15,7 % D3, 41,2 % S1, dan 3,9 % S2. Artinya pada PDAM Tirta Musi Palembang lebih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya S1.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berdasarkan karyawan yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pengalaman kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentasi
1	1 -3 Tahun	16	31, 4 %
2	3 – 6 Tahun	5	9, 8 %
3	>6 Tahun	30	58, 8 %
	Total	51	100 %

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel IV.5 diatas, menunjukan bahwa 31,4 % karyawan PDAM Tirta Musi Palembang pengalaman kerjanya 1-3 tahun, 9,8 % 3 – 6 tahun dan 58,8 % > 6 tahun. Artinya karyawan PDAM Tirta Musi Palembang paling banyak berpengalaman > 6 tahun.

5. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban karyawan melalui kuesioner, berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan kepada karyawan atas pertanyaan dari masing-masing variabel.

a. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan jawaban karyawan terkait indikator hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi pada kuisioner yang telah dibagikan diperoleh data, seperti berikut :

Tabel IV.6

Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Total
1	Kualitas pelayanan yang karyawan lakukan sesuai dengan harapan pihak yang layani.	10 (19,6 %)	31 (60,8 %)	7 (13,7 %)	2 (3,9 %)	1 (2,0 %)	51 (100%)
2	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan.	10 (19,6 %)	26 (51,0 %)	11 (21,6 %)	2 (3,9 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
3	Karyawan bekerja secara disiplin.	13 (25,5 %)	23 (45,1 %)	11 (21,6 %)	4 (7,8 %)	0 (0 %)	51 (100%)
4	Karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mempunyai inisiatif agar hasil kerja baik.	9 (17,6 %)	28 (54,9 %)	11 (21,6 %)	3 (5,9 %)	0 (0 %)	51 (100%)
5	Karyawan membuat laporan hasil kerja secara jujur	13 (25,5 %)	25 (49,0 %)	8 (15,7 %)	3 (5,9 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
6	Karyawan dalam bekerja selalu berkreativitas	9 (17,6 %)	27 (52,9 %)	13 (25,5 %)	2 (3,9 %)	0 (0 %)	51 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.2021

Berdasarkan tabel IV.6 diatas :

1) 84% kualitas pelayanan yang dilakukan karyawan sesuai dengan harapan pihak yang dilayani, 5,9% kualitas pelayanan yang karyawan lakukan belum sesuai dengan harapan pihak yang dilayani, sedangkan sisanya 13,7% menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

2) 70,6% kuantitas pekerja yang karyawan lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan, 7,8% kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan belum sesuai dengan harapan atau keinginan atasan, sedangkan sisanya 21,6% menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

3) 70,6 % karyawan bekerja secara disiplin , 7,8% karyawan belum bekerja secara disiplin, sedangkan sisanya 21,6% menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

4) 72,5 % karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mempunyai inisiatif agar hasil kerja baik 5,9% karyawan didalam melaksanakan pekerjaan belum mempunyai inisitif agar hasil kerja baik, sedangkan sisanya 21,6% menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

5) 74,5% karyawan membuat laporan hasil kerja secara jujur, 9,8% karyawan belum membuat laporan hasil kerja secara jujur, sedangkan

sisanya 15,7% menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

6) 70,5 % karyawan dalam bekerja selalu berkreativitas, 3,9 % karyawan dalam bekerja belum berkreativitas, sedangkan sisanya 25,5 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

b.Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Berdasarkan jawaban karyawan terkait indikator pendidikan lanjut, diklat, dan seminar/workshop pada kuisioner yang telah dibagikan diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.7

Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Total
1	Karyawan diberi kesempatan mengikuti studi lanjut (S1/S2/S3).	8 (15,7 %)	10 (19,6 %)	24 (47,1 %)	9 (17,6%)	0 (0 %)	51 (100%)
2	Karyawan berpeluang mendapatkan beasiswa studi lanjut.	2 (3,9 %)	5 (9,8 %)	31 (60,8 %)	11 (21,6 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
3	Karyawan beberapa kali mengikuti diklat.	2 (3,9 %)	19 (37,3 %)	21 (41,2 %)	6 (11,8 %)	3 (5,9 %)	51 (100%)
4	Karyawan mengikuti diklat dengan seksama (sesuai jam diklat tersebut).	5 (9,8 %)	21 (41,2 %)	17 (33,3 %)	6 (11,8 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
5	Karyawan beberapa kali mengikuti seminar.	3 (5,9 %)	20 (39,2 %)	18 (35,3 %)	8 (15,7 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
6	Karyawan mengikuti seminar dengan seksama (sesuai jam seminar).	6 (11,8 %)	17 (33,3 %)	19 (37,3 %)	6 (11,8 %)	3 (5,9 %)	51 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.2021

Berdasarkan tabel IV.7 diatas :

1) 35,3 % karyawan diberi kesempatan mengikuti studi lanjut, 17,6 % karyawan belum diberi kesempatan mengikuti studi lanjut, sedangkan sisanya 47,1 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
2) 13,7 % karyawan berpeluang mendapatkan beasiswa studi lanjut, 25,5 % karyawan belum berpeluang mendapatkan beasiswa studi lanjut, sedangkan sisanya 60,8 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
3) 41,2 % karyawan mengikuti diklat, 17,7 % karyawan belum mengikuti diklat, sedangkan sisanya 41,2 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
4) 51 % karyawan yang mengikuti diklat sesuai jam diklat, 15, 7 % karyawan belum mengikuti diklat sesuai jam diklat, sedangkan sisanya 33,3 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
5) 45,1 % karyawan mengikuti seminar, 19,6 % karyawan belum mengikuti seminar, sedangkan sisanya 35,3 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
6) 45,1 % karyawan yang mengikuti seminar sesuai jam seminar, 17,7 % karyawan belum mengikuti seminar sesuai jam seminar, sedangkan sisanya 37,3 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

c. Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan jawaban karyawan terkait indikator kejelasan karier, pengembangan diri, perbaikan mutu kinerja yang telah dibagikan diperoleh data, sebagai berikut.

Tabel IV.8

Variabel Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Total
1	Kenaikan pangkat karyawan dikantor ini terlihat jelas.	10 (19,6 %)	20 (39,2 %)	15 (29,4 %)	4 (7,8 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
2	Karyawan menduduki jabatan tertentu didalam perusahaan.	5 (9,8 %)	16 (31,4 %)	22 (43,1 %)	7 (13,7%)	1 (2,0 %)	51 (100%)
3	Karyawan mengikuti berbagai pelatihan untuk mengembangkan diri.	8 (15,7 %)	19 (37,3 %)	15 (29,4 %)	7 (13,7 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
4	Karyawan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop sesuai dengan bidang yang dimiliki.	12 (23,5 %)	13 (25,5 %)	16 (31,4 %)	7 (13,7 %)	3 (5,9 %)	51 (100%)
5	Karyawan berusaha meningkatkan disiplin diri untuk memperbaiki mutu kinerja agar lebih baik.	16 (31,4 %)	16 (31,4 %)	10 (19,6 %)	7 (13,7 %)	2 (3,9 %)	51 (100%)
6	Karyawan memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja terhadap perusahaan.	12 (23,5 %)	22 (43,1 %)	9 (17,6 %)	7 (13,7 %)	1 (2,0 %)	51 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.2021

Berdasarkan tabel IV.8 diatas :

1) 58,8 % kenaikan pangkat karyawan dikantor terlihat jelas, 11,7 % kenaikan pangkat karyawan dikantor belum terlihat jelas, sedangkan sisanya 29,4 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
2) 41,2 % karyawan menduduki jabatan tertentu didalam perusahaan, 15,7 % karyawan belum menduduki jabatan tertentu didalam perusahaan, sedangkan sisanya 43,1 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
3) 53 % karyawan mengikuti berbagai pelatihan untuk mengembangkan diri, 17,6 % karyawan belum mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri, sedangkan sisanya 29,4 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
4) 49 % karyawan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop sesuai dengan bidang yang dimiliki, 19,6 % karyawan belum mengikuti seminar/diskusi/workshop sesuai dengan bidang yang dimiliki, sedangkan sisanya 31,4 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.
5) 62,8 % karyawan berusaha meningkatkan disiplin diri untuk memperbaiki mutu kinerja agar lebih baik, 17,6 karyawan belum menigkatkan disiplin diri untuk memperbaiki mutu kinerja agar lebih baik, sedangkan sisanya 19,6 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

6) 66,6 % karyawan memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja terhadap perusahaan, 15,7 % karyawan belum memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja terhadap perusahaan, sedangkan sisanya 17,6 % menjawab netral artinya karyawan tersebut ragu-ragu atau tidak memahami.

6. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (XI), Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14,216	3,084	
	TOTALX1	0,583	0,158	0,520
	TOTALX2	-0,115	0,124	-0,131

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y = 14,216 + 0,583X1 - 0,115X2

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan sebesar 0,583 (positif) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang, artinya jika pendidikan dan pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika pendidikan dan pelatihan menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar -0,115 (negatif) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang, artinya jika pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Anova)

Uji F dengan menggunakan Uji Anova ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,506	2	96,753	7,209	.002[b]
	Residual	644,180	48	13,420		
	Total	837,686	50			

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k-1 Maka df = n-k-1 = (51-2-1) = 48. Jadi nilai F_{tabel} = 2,42

Berdasarkan tabel IV.10 Anova, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (7,209) > F_{tabel} (2,42), dengan tingkat Sig.F 0,002 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

2) Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14,459	3,124		4,629	0,000
	TOTALX1	0,581	0,154	0,518	3,767	0,000
	TOTALX2	-0,123	0,120	-0,142	-1,030	0,308

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k, Maka df = n-k = 51-3 = 48. Jadi nilai t_{tabel} = 1,677

Berdasarkan tabel IV.11 dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} pendidikan dan pelatihan (3,767) > t_{tabel} (1,677), dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Nilai t_{hitung} pengembangan karir (-1,030) < t_{tabel} (1,677), dengan tingkat sig. t 0,308 > 0,1 (tidak signifikan), artinya tidak ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477[a]	0,228	0,196	3,671

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.12 diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0.196 x 100 % = 19,6 %, artinya variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang hanya sebesar 19,6 %, sedangkan sisanya sebesar 100 % - 19,6 % = 80,4 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B.Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan dengan menggunakan Uji ANOVA pada tingkat keyakinan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Artinya pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir mampu berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Prabundu (2020:88) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh Zami (2020:95) yaitu kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut memperlihatkan kaitan pengaruh dari pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka teori ini sejalan dengan penelitian tersebut.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat keyakinan 90% menunjukkan ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Zami (2020:95) jika faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan. Sehingga teori tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang tampak dalam pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa faktor pendidikan dan pelatihan dapat berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Pada pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan pernyataan karyawan yang sebagian besar memilih sangat setuju dan setuju. Namun masih ada karyawan yang meragukannya bahkan tidak setuju. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat keyakinan 90%, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir diperusahaan tersebut sudah sangat baik seperti kemampuan intelektual dan kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan sudah terlaksana dengan baik sehingga tidak adanya pengaruh terhadap pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Rivai dan Sagala (2020:275) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang tampak dalam pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, memberiakn suatu gambaran bahwa faktor pengembangan karir dapat berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

Pada pengembangan karir berkaitan dengan pernyataan karyawan yang sebagian besar memilih sangat setuju dan setuju. Namun masih ada karyawan yang meragukannya, bahkan tidak setuju, oleh karena itu pengembangan karir dari karyawan tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.
2. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.
3. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 90% menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

B. Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan peneliti ingin memberikan saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Saran untuk perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir terhadap karyawan, karena apabila ditinjau dari penelitian ini, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir yang ada di perusahaan kurang efektif di dalam suatu perusahaan. Sedangkan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir sebagai faktor yang sangat mendukung dalam kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Diah Isnaini (2019) *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoeFikri.

Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1).* Jakarta : Prenadamedia Grup.

Pedomanan Usulan Penelitian (2019). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALPABETA

Hasan, Iqbal (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistic inferansial)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa (2017*)* Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 18, Nomor 1, 2017 : Hal 9-15*

Ni Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja,Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir, *E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 6, Nomor 8, 2017 : Hal 4070 – 4098*

N.R.Onibala, dkk. (2017) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado, *Jurnal EMBA, Volume 5, Nomor 2, 2017 : Hal 2790-2798*

LAMPIRAN 1 : KUESIONER

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

(Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang)

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan studi Saya di Universitas Muhammadiyah Palembang, Saya mengharapkan kesediaan Anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian saya dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang."**

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, Saya ucapkan terima kasih.

Bela Dewi Syah Putri

NIM : 212017044

FEB UMPalembang

Identitas Responden:

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
4. Pengalaman : ☐ <1 Tahun ☐ 1-3 Tahun ☐ 3-6 Tahun ☐ >6 Tahun

Petunjuk:

Berilah tanda √ pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Kinerja Karyawan (Y) :

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Hasil Kerja					
1.	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani.					
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan.					
	Perilaku Kerja					
3.	Saya bekerja secara disiplin.					
4.	Saya didalam melaksanakan pekerjaan mempunyai inisiatif agar hasil kerja baik					
	Sifat Pribadi					

5.	Saya membuat laporan hasil kerja secara jujur.					
6.	Saya dalam bekerja selalu berkreativitas.					

Pendidikan dan Pelatihan (X_1) :

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Pendidikan Lanjut					
1.	Saya diberi kesempatan mengikuti studi lanjut (S-1/S-2/S-3).					
2.	Saya berpeluang mendapatkan beasiswa studi lanjut.					
	Diklat					
3.	Saya beberapa kali mengikuti diklat.					
4.	Saya mengikuti diklat dengan seksama (sesuai jam diklat tersebut).					
	Seminar/Workshop					
5.	Saya beberapa kali mengikuti seminar.					
6.	Saya mengikuti seminar dengan seksama (sesuai jam seminar).					

Pengembangan Karir (X_2) :

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kejelasan Karier					
1.	Kenaikan pangkat saya dikantor ini terlihat jelas.					
2.	Saya menduduki jabatan tertentu didalam perusahaan.					
	Pengembangan Diri					
3.	Saya mengikuti berbagai pelatihan untuk mengembangkan diri.					
4.	Saya mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop sesuai dengan bidang yang dimiliki.					
	Perbaikan Mutu Kinerja					
5.	Saya berusaha meningkatkan disiplin diri untuk memperbaiki mutu kinerja agar lebih baik.					
6.	Saya memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja terhadap perusahaan.					

LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. DATA UJI COBA KINERJA KARYAWAN

NO RESP	ITEM PERTANYAAN						
	1	2	3	4	5	6	Y
1	4	5	5	4	5	4	27
2	4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	3	3	5	4	4	23
10	4	4	4	5	5	5	27
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	4	5	5	29
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	5	4	4	4	26
18	4	4	4	4	3	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	3	23
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	4	4	4	4	4	25
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	4	5	4	5	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	3	3	5	4	4	23
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	5	4	4	4	4	25
29	4	3	5	4	5	4	25
30	4	4	4	4	5	5	26

2. DATA UJI COBA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

NO RESPON	ITEM PERTANYAAN						
	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	3	4	5	3	19
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	2	2	2	2	14
6	3	3	3	3	2	2	16
7	4	4	3	3	3	3	20
8	3	2	4	4	4	4	21
9	4	5	4	4	4	1	22
10	2	2	2	2	2	2	12
11	3	3	3	3	3	3	18
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	3	3	3	3	3	19
14	5	4	5	5	4	5	28
15	5	4	4	5	4	5	27
16	3	3	3	3	4	4	20
17	2	2	4	5	4	5	22
18	2	2	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	4	3	19
20	3	1	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	5	5	22
22	5	3	4	4	4	4	24
23	5	3	4	4	4	4	24
24	3	3	4	4	4	4	22
25	3	3	5	5	3	3	22
26	3	3	4	4	4	4	22
27	3	3	4	4	4	4	22
28	3	3	4	4	3	3	20
29	3	3	4	5	5	5	25
30	3	3	3	3	3	3	18

3. DATA UJI COBA PENGEMBANGAN KARIR

NO RESPON	ITEM PERTANYAAN						
	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	4	4	5	5	5	4	27
2	3	3	3	3	5	5	22
3	4	4	3	3	4	4	22
4	3	3	2	2	2	2	14
5	2	2	2	2	2	2	12
6	2	2	2	2	2	2	12
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	4	4	4	4	24
9	1	1	1	1	1	1	6
10	3	3	2	3	3	2	16
11	3	2	2	2	2	2	13
12	3	2	2	2	3	3	15
13	4	3	4	3	5	5	24
14	5	4	4	4	5	5	27
15	5	5	4	5	5	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	3	4	4	5	4	24
18	5	4	4	4	3	4	24
19	4	4	3	3	3	4	21
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	2	4	4	5	5	25
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	3	4	4	4	4	23
24	3	3	3	4	4	4	21
25	4	3	5	3	4	5	24
26	3	3	4	4	4	4	22
27	4	3	4	3	4	3	21
28	4	3	4	3	4	4	22
29	5	3	4	5	5	4	26
30	4	4	3	3	4	4	22

LAMPIRAN 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

				Correlations				
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja (Y)
Y1.1	Pearson Co	1	,436**	0,272	,477**	0,268	0,165	,574**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,053	0	0,057	0,248	0
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.2	Pearson Co	,436**	1	,486**	,440**	0,181	,555**	,685**
	Sig. (2-taile	0,001		0	0,001	0,203	0	0
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.3	Pearson Co	0,272	,486**	1	,546**	,356*	,641**	,738**
	Sig. (2-taile	0,053	0		0	0,01	0	0
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.4	Pearson Co	,477**	,440**	,546**	1	,299*	,543**	,762**
	Sig. (2-taile	0	0,001	0		0,033	0	0
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.5	Pearson Co	0,268	0,181	,356*	,299*	1	,543**	,598**
	Sig. (2-taile	0,057	0,203	0,01	0,033		0	0
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y1.6	Pearson Co	0,165	,555**	,641**	,543**	,543**	1	,766**
	Sig. (2-taile	0,248	0	0	0	0		0
	N	51	51	51	51	51	51	51
Kinerja (Y)	Pearson Co	,574**	,685**	,738**	,762**	,598**	,766**	1
	Sig. (2-taile	0	0	0	0	0	0	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

HASIL UJI REABILITAS KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	24	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,959	6

HASIL UJI VALIDITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Pendidikan dan Pelatihan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,561**	0,185	0,176	0,089	0,175	,546**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,194	0,216	0,535	0,218	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,561**	1	,300*	0,141	0,140	-0,100	,502**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,032	0,322	0,328	0,486	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	0,185	,300*	1	,826**	,593**	,489**	,810**
	Sig. (2-tailed)	0,194	0,032		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	0,176	0,141	,826**	1	,580**	,649**	,809**
	Sig. (2-tailed)	0,216	0,322	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	0,089	0,140	,593**	,580**	1	,705**	,747**
	Sig. (2-tailed)	0,535	0,328	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	0,175	-0,100	,489**	,649**	,705**	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	0,218	0,486	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	,546**	,502**	,810**	,809**	,747**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

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

UJI REABILITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	24	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	9

HASIL UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Pengembangan Karir (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,725**	,716**	,726**	,668**	,667**	,875**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,725**	1	,622**	,666**	,568**	,590**	,803**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,716**	,622**	1	,836**	,686**	,654**	,877**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	,726**	,666**	,836**	1	,644**	,601**	,867**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	,668**	,568**	,686**	,644**	1	,824**	,865**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	,667**	,590**	,654**	,601**	,824**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	,875**	,803**	,877**	,867**	,865**	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

UJI REABILITAS PENGEMBANGAN KARIR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	24	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,790	6

LAMPIRAN 4 : TABULASI

Kinerja (Y)							Pendidikan dan Pelatihan (X1)					
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Jumlah	X1.1	X1.2	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah
4	5	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25	2	2	4	5	3	19
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30	3	3	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	2	2	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24	3	2	4	4	4	21
4	3	3	5	4	4	23	4	5	4	4	1	22
4	4	4	5	5	5	27	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	3	19
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	5	28
4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	20
5	4	5	4	4	4	26	2	2	5	4	5	22
4	4	4	4	3	4	23	2	2	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	3	23	3	1	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	22
5	4	4	4	4	4	25	5	3	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25	5	3	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	3	3	22
4	3	3	5	4	4	23	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	22
4	5	4	4	4	4	25	3	3	4	3	3	20
4	3	5	4	5	4	25	3	3	5	5	5	25
4	4	4	4	5	5	26	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	23	4	2	4	4	4	22
4	3	4	3	4	4	22	4	2	2	1	4	14
4	4	3	3	5	4	23	2	2	4	3	3	17
4	4	3	3	2	2	18	3	3	3	3	3	18
5	3	2	4	2	3	19	5	3	4	3	4	22

3	3	5	4	3	3	21	5	3	4	2	5	22
4	5	3	5	3	3	23	4	5	3	2	4	22
5	4	5	4	3	4	25	3	3	2	4	3	18
4	5	4	2	4	3	22	4	1	1	3	4	16
4	3	4	2	3	3	16	3	3	3	2	4	13
3	1	3	3	1	4	15	3	3	2	3	1	15
4	4	3	2	4	3	20	2	3	4	3	3	16
4	3	2	3	1	3	16	2	2	4	3	1	14
2	2	3	4	3	2	16	4	3	3	1	3	18
1	3	2	3	3	3	15	3	3	1	3	2	13
3	3	2	3	4	3	18	2	2	4	3	2	16
3	4	3	3	3	4	20	5	3	3	2	3	19
3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	4	3	16
4	4	5	4	4	4	25	3	3	3	2	3	18
3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	4	2	19
2	1	3	3	4	3	16	4	2	3	3	3	17

Pengembangan Karir (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
4	4	5	5	5	4	27
3	3	3	3	5	5	22
4	4	3	3	4	4	22
3	3	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	1	6
3	3	2	3	3	2	16
3	2	2	2	2	2	13
3	2	2	2	3	3	15
4	3	4	3	5	5	24
5	4	4	4	5	5	27
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	5	4	24
5	4	4	4	3	4	24

4	4	3	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
5	2	4	4	5	5	25
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
3	3	3	4	4	4	21
4	3	5	3	4	5	24
3	3	4	4	4	4	22
4	3	4	3	4	3	21
4	3	4	3	4	4	22
5	3	4	5	5	4	26
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	1	1	4	4	16
3	3	3	5	2	4	20
4	4	4	3	2	3	20
3	5	3	2	4	5	22
4	4	3	5	3	4	23
5	3	4	4	5	5	26
3	3	4	3	4	4	21
4	4	5	5	5	3	26
5	3	3	4	3	5	23
3	5	5	3	5	2	23
5	4	3	2	3	4	21
3	2	2	3	4	3	17
2	4	3	5	3	3	20
1	3	4	3	5	2	18
4	4	3	5	5	5	26
4	3	5	5	3	5	25
2	2	3	1	5	4	17
5	5	5	3	5	3	26
3	4	3	5	1	3	19
4	3	5	5	2	4	23

LAMPIRAN 5 : Tabel r

Tabel r untuk df:1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 6 : Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	**df untuk pembilang (N1)**														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60

63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

LAMPIRAN 7 : Tabel t

Titik Persentase Distribusi (df 41-80)

Pr	**0.25**	**0.10**	**0.05**	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.001**
df	**0.50**	**0.20**	**0.10**	**0.050**	**0.02**	**0.010**	**0.002**
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508

50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526