

Penerapan Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Sukabumi

Dewi Nur Anggraeni^{1*}, Acep Samsudin², Erry Sunarya³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi - Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received July, 12 2020

Received in revised form

July, 22 2020

Accepted December, 1 2020

Available online December,
29 2020

Kata Kunci:

Kinerja karyawan,
penerapan pendidikan,
pengembangan karir.

Keywords:

*Education acquisition,
employee performance,
training.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan pendidikan serta pengembangan karir dalam kriteria kinerja karyawan. Dalam hal ini, metode asosiatif digunakan peneliti untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel pendidikan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian PT Indomarco Sukabumi yang berjumlah 80 orang. Untuk pengambilan sampel menggunakan penelitian sampel jenuh yaitu secara keseluruhan dijadikan sampel dalam jumlah sampel penelitian ini adalah 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan hal bahwa variabel pendidikan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

ABSTRACT

This research aimed to find out the association of education and training to ward employee performance. In this case, the associative method is used by researchers to find out and test whether there is an influence or not between educational variables and career development on employee performance. The population in the study of PT Indomarco Sukabumi, amounting to 80 people. For sampling using saturated sample research that is taken as a whole in the sample size of this study is 80 respondents. For data collection using research through observation, interviews, and questionnaires, doing documentation for data analysis techniques using this research is multiple linear regression. The data analysis technique used is multiple linear regression which is the result of research showing this educational variable and training on employee performance is positive and significant effect. Career development variable, employee career performance showed that the positive influence and significantly of employee performance.

Copyright © Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi. All rights reserved.

* Corresponding author.

E-mail: dewinurangraeni08@gmail.com (Dewi Nur Anggraeni)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting di dalam organisasi yaitu untuk kelancaran jalannya perusahaan. Sebuah organisasi karyawan adalah salah satu unsur yang terpenting dalam sebuah organisasi, sehingga kinerja karyawannya pun sangat dibutuhkan demi kelangsungan sebuah perusahaan. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai telah tersedia maka perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan.

Jika sumber daya manusia dapat diandalkan maka kinerja karyawan akan tinggi dan hasilnya pun maksimal karena faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah karyawan perusahaan atau tenaga kerja yang berkualitas. Menurut (Dewi et al., 2016), rendahnya kinerja karyawan diduga disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah jika rendahnya pendidikan karyawan akan berdampak pada pengembangan karir. Menurut (Sinambela, 2012) pendidikan dan pengembangan karir sangatlah berpengaruh untuk kinerja karyawan. Hal ini karyawan membutuhkan pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih berkualitas.

PT Indomarco Sukabumi merupakan jaringan retail di Indonesia. Dimana mini market ini menyediakan bahan pokok dan pangan serta kebutuhan masyarakat untuk mampu bersaing dengan perusahaan retail lainnya, Indomaret harus memiliki karyawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan serta memiliki tanggung jawab berbagai aspek antara lain pelaksanaan tugas, disiplin kerja dan memiliki kepribadian untuk me, majukan kuantitas PT. Indomarco.

Menurut data sekunder, terdapat beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda berikut merupakan data yang di peroleh penulis dari supervisor PT Indomarco Sukabumi mengenai kategori penilaian kinerja pada 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Penilaian Kinerja Karyawan PT Indomarco Sukabumi

Dimensi	Indikator	Keterangan
Pelaksanaan tugas	Penguasaan Tugas	1
	Tanggung Jawab	2
	Penggunaan Fasilitas dan Sarana	3
Disiplin Kerja	Kehadiran	3
	Keterlambatan	3
	Ketaatan pada Peraturan	4
Kepribadian	Pengembangan Pribadi	3
	Kerja sama dan Komunikasi	2

Sumber: Sumber Daya Manusia (SDM) PT Indomarco Sukabumi, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas penilaian kinerja karyawan dilakukan 5 kategori yaitu kategori luar biasa (5), baik (4), sesuai standar (3), dibawah standar (2) dan sangat tidak memuaskan (1), Kelima kategori tersebut menjadi tolak ukur penilaian PT Indomarco Sukabumi. Sehingga berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa rata-rata kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa karyawan masih belum disiplin seperti keterlambatannya karyawan serta tidak sesuai SOP (Standar Operating Procedure) yang perusahaan yang ditentukan sehingga dapat menurunnya kualitas kinerja karyawan. PT Indomarco Sukabumi dalam merekrut karyawan sesuai dengan tingkat pendidikannya mulai dari SMA hingga S2 sesuai dengan formasi jabatan yang dibutuhkan, mulai tingkat yang rendah hingga tingkat manajer sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan, pendidikan merupakan sarana untuk memahami penelitian serta memiliki jalan keluar untuk kasus persoalan. Dari hal tersebut dengan harapan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan dapat memahami pekerjaannya dengan maksimal. Tetapi, terdapat kendala dimana karyawan bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang ia tempuh selain itu kurangnya pengalaman karyawan sehingga berdampak pada kurangnya kinerja karyawan tersebut sehingga pihak perusahaan harus melakukan pelatihan terhadap karyawan untuk mengembangkan pengetahuan diri, karyawan serta keterampilan sesuai prosedur perusahaan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Sukabumi. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dan menjadi masukan yang berguna pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pendidikan

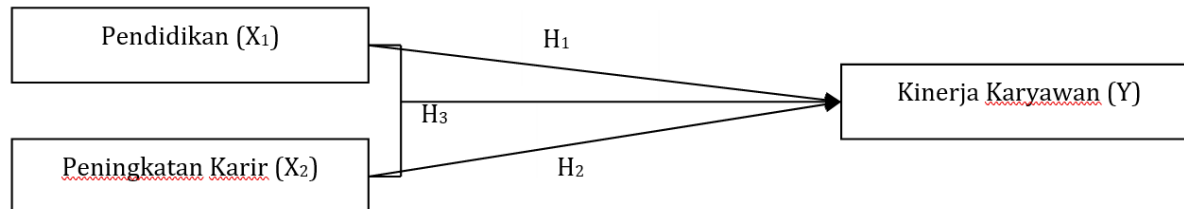
Menurut (Hamali, 2018) pendidikan merupakan suatu proses mengajar serta meneransfer pengetahuan untuk seseorang terhadap orang lain dengan setandar yang ditetapkan. Perusahaan mempunyai nilai-nilai tingkat pendidikan seperti supervisor manajemen tingkat atas karena pendidikan sangatlah penting untuk memahami serta memberikan jalan keluar suatu persoalan. Adapun indikator digunakan dalam pendidikan yaitu knowledge, skill dan attitude.

Pengembangan Karir

Menurut (Mangkuprawira, 2014), pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana dalam karirnya serta sebuah proses perencanaan karir. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016), pengembangan karir adalah tingkatan pribadi yang ada di dalam diri untuk mencapai rencana karir. Tujuan dari ini merupakan sebuah kepastian arah karir jabatannya dalam suatu lingkup organisasi serta meningkatkan daya tarik yang memudahkan program-program pengembangan sumber daya manusia. Indikator dalam pengembangan karir yaitu tingkat pendidikan karyawan, pelatihan yang digunakan perusahaan, mutasi untuk karyawan yang berprestasi, pengembangan karir sesuai masa kerja, pengembangan karir sesuai prestasi kerja dan program promosi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, Yohny Anwar, 2016), kinerja karyawan yaitu suatu proses yang di ukur dengan periode yang ditentukan suatu keberhasilan perusahaan dapat tercipta apabila terjalannya antara pimpinan dan karyawan dapat bekerjasama dengan peraturan serta pengawasan yang mempermudah dalam mencapai tujuan yang ditentukan. organisasi dan sosial Dengan mengetahui faktor tersebut maka diharapkan terciptanya suatu kinerja yang membuat karyawan lebih semangat karena adanya dukungan dari pimpinan dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan. Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran yang penulis teliti yaitu berjudul "Penilaian kinerja dan pengembangan karir kinerja karyawan PT Indomarco Sukabumi" dapat dijelaskan dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan mempunyai peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Hal ini sangatlah berdampak pada kinerja setiap karyawan karena pendidikan sebagai tolak ukur dalam memahami kinerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan kontribusi dalam menyelesaikan permasalahan (persoalan). Pendidikan merupakan suatu proses mengajar serta meneransfer pengetahuan untuk seseorang terhadap orang lain dengan setandar yang ditetapkan. Pendidikan memiliki tujuan yaitu tercapainya suatu kegiatan yang mempunyai jalan keluar dalam setiap permasalahannya (Fatah, 2013). Sehingga pendidikan dapat membentuk kepribadian karyawan secara utuh artinya bahwa pembinaan bukan hanya berorientasi pada spek fisik, tetapi juga dapat membina mental spriritual. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2016) dan (Juliana, Lukman Hakim, 2015) menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah H1: Pendidikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir bukanlah yang mempunyai jabatan tinggi karena promosi jabatan akan tetapi memiliki tanggung jawab dalam suatu pekerjaan serta memotivasi, karyawan untuk memajukan perusahaan karena apabila seorang memiliki potensi yang diinginkan perusahaan maka karirnya pun

berjalan dengan baik. Penelitian yang dilakukan (Ramli & Yudhistira, 2018) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Simamora, 2015) kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai syarat pekerjaan yang artinya kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan atau visi dan misi perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2014) menyimpulkan terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengembangan karir seorang pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai dalam instansi. Penelitian yang dilakukan (Dewi et al., 2016), (Juliana, Lukman Hakim, 2015) menyatakan pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh positif kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah H3: Pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dimana untuk mengetahui apakah adanya perbedaan maupun pengaruh antara variabel pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian PT Indomarco Sukabumi berjumlah 80 orang. Sehingga pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan sampel jenuh. Dengan jumlah sampel yang sedikit atau <100 responden sehingga sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT Indomarco Sukabumi dengan jumlah 80 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda.

3. Hasil dan pembahasan

Hasil penelitian di PT Indomarco Sukabumi dengan menggunakan variabel pendidikan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan yang dimulai dari uji validitas hingga analisis regresi liner berganda. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini terdapat dalam penelitian disajikan pada tabel 2. Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel memiliki koefisien kolerasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel pendidikan, pengembangan karir dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Analisis linear berganda merupakan alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis linear berganda sehingga dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 0,334 + 0,684 + \pi$. Interpretasi dari koefisien regresi 0,334 secara statistik ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,334 yang artinya setiap terjadinya peningkatan pendidikan sebesar 1 persen maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,334 persen dengan syarat variabel lain diasumsikan nol. Selanjutnya koefisien regresi 0,684 secara statistik ada pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,684 yang artinya setiap terjadinya peningkatan Pendidikan sebesar 1 persen maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,684 persen dengan syarat variabel lain diasumsikan nol.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)				
1	<i>Knowledge</i>	0,796	0,3	Valid
2	<i>Skill</i>	0,645	0,3	Valid
3	<i>Attitude</i>	0,587	0,3	Valid
Pengembangan Karir (X2)				
1	Pendidikan	0,864	0,3	Valid
2	Pelatihan	0,780	0,3	Valid
3	Mutasi	0,898	0,3	Valid
4	Masa Kerja	0,478	0,3	Valid
5	Prestasi	0,816	0,3	Valid
6	Promosi Jabatan	0,860	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Target	0,802	0,3	Valid
2	Kuantitas	0,793	0,3	Valid
3	Kualitas	0,783	0,3	Valid
4	Kepuasan	0,730	0,3	Valid
5	Waktu Penyelesaian	0,817	0,3	Valid
6	Taat Asas	0,742	0,3	Valid

Sumber: Hasil diolah, 2020

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Pendidikan	0,721	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,863	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,869	Reliabel

Sumber: Hasil diolah, 2020

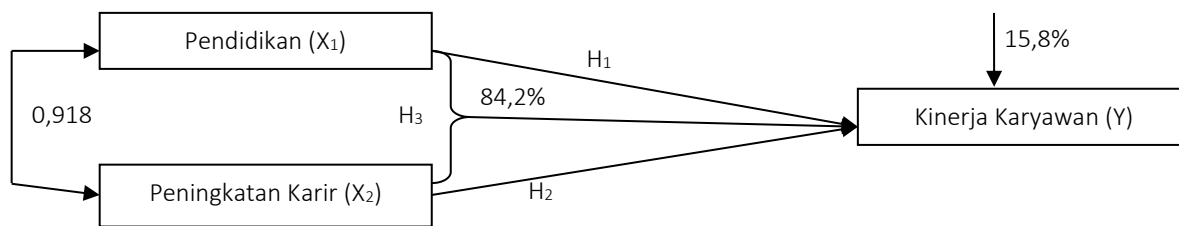
Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,966	1,124		1,749	,084
Pendidikan	,334	,094	,262	3,559	,001
Pengembangan Karir	,682	,072	,697	9,485	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah, 2020

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai determinasi adaah antara nol atau satu. Berikut hasil dari perhitungan yang digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa korelasi antara pendidikan dan pengembangan karir sebesar 0,918. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,334, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan 0,682 dan besarnya pengaruh pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjeas atau independen digunakan untuk menguji hipotesis H₁ dan H₂ yaitu pengaruh secara parsial variabel pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) Variabel Pendidikan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,966	1,124		1,749	,084
Pendidikan	,334	,094	,262	3,559	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian diperoleh angka thitung sebesar 1,991 taraf signifikansi 0,05 atau 5% dan $dk = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 1,991. Pada tabel 5 dapat diketahui besarnya thitung untuk variabel Pendidikan (X₁) adalah 3,559 dan nilai Sighthitung adalah 0,001. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5, nilai thitung sebesar 3,559 > ttabel 1,991 dan nilai signifikan 0,001 < 0,005, maka H₀ diterima H₀ ditolak, artinya bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Sukabumi.

Hal ini dikarenakan kenaikan pendidikan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan dengan hal ini menyatakan bahwa pendidikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Dewi et al., 2016), (Juliana, Lukman Hakim, 2015) menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) Variabel Pengembangan Karir

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,966	1,124		1,749	,084
Pengembangan Karir	,682	,072	,697	9,485	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah, 2020

Berdasarkan tabe; 6 hasil pengujian diperoleh angka thitung sebesar 1,991 taraf signifikansi 0,05 atau 5% dan $dk = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 1,991. Pada tabel 5 dapat diketahui besarnya thitung untuk variabel pengembangan karir (X₁) adalah 9,485 dan nilai

Sighting adalah 0,001. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5, nilai thitung sebesar 9,485 > ttabel 1,991 dan nilai signifikan 0,001 < 0,005, maka H_0 diterima H_0 ditolak, artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Sukabumi.

Hal ini dikarenakan pengembangan karir merupakan jaminan kesejahteraan yang sangat penting bagi karyawan. Dengan terjaminnya karir karyawan maka akan membuat karyawan lebih loyal dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan (Dewi et al., 2016), (Juliana, Lukman Hakim, 2015) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian uji signifikan siltultan atau uji f digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen atau variabel dependen. Apakah variabel Pendidikan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara siltultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Sukabumi. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Siltultan (Uji F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634,856	2	317,428	205,925	,000 ^a
	Residual	118,694	77	1,541		
	Total	753,550	79			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui pada dfn (derajat bebas pembilang) = 2 dan df (derajat bebas penyebut) = 77, diperoleh besarnya Fhitung = 205,925 dan nilai signifikan = 0,000. Selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k-1 dan dk penyebut = (n-k-1) = 80-3-1 = 76. Adapun taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5%. Jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 76, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,12. Sehingga hasil perhitungan tabel Anova diatas, nampak jelas bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (205,925 ≥ 3,12) sehingga hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: 205,925 ≥ 3,12 artinya variabel pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima.

Hal ini dikarenakan pendidikan dan pengembangan merupakan salah satu bentuk pembinaan terhadap karyawan PT. Indomarco Sukabumi untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mengikuti perkembangan, perubahan sistem dan teknologi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu pendidikan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Program-program pendidikan dan pengembangan karir tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Hasil penelitian juga sejalan dengan (Ramli & Yudhistira, 2018) menemukan bahwa Pendidikan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa uji t variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f menjelaskan bahwa variabel pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, adapun saran yang ingin peneliti sampaikan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan atau meningkatkan kinerja karyawan seperti training guna untuk meningkatkan keahlian atau mengasah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan, kepuasan karyawan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Daftar Rujukan

- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Edison, Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fatah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publisher Service).
- Juliana, Lukman Hakim, N. M. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (R. Sikumbang (ed.)). Ghalia Indonesia.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.