

## PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEVA INDONESIA

Mey Zulva Amalia  
meyzulva@gmail.com  
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The role of human resources is very important and prioritized on managerial aspect in order to organize the institution or company. While, a qualified human resource is the one who has knowledge, skill, ability, and good attitude of working. Therefore, many companies and institutions gain their effort to increase the performance from all department in order to achieve goal and company's continuity. This research aimed to find out the effect of education, training, and career development on the employees' performance of PT. Feva Indonesia. Moreover, the data analysis technique used multiple linier progression with SPSS. Furthermore, the instrument used questionnaire, which were distributed to 63 respondents or employees of PT. Feva Indonesia. The research result concluded education had positive and significant effect on the employees' performance of PT. Feva Indonesia with the t test of  $0,000 < 0,05$ . Likewise, training had positive and significant effect on the employees' performance of PT. Feva Indonesia with the t test of  $0,000 < 0,05$ . In addition, career development had positive and significant effect on the employees' performance of PT. Feva Indonesia with the t test of  $0,037 < 0,05$ .*

*Keyword: education, training, career development, employees'*

### ABSTRAK

Peran dari sumber daya manusia sangatlah penting serta diprioritaskan pada aspek manajerialnya dalam mengelola suatu lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan juga sikap baik saat bekerja. Berbagai perusahaan atau instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh bagian yang ada dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Feva Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuisioner dan diberikan sebanyak 63 responden atau karyawan PT. Feva Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia dengan hasil uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ . variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia dengan hasil uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  dan variabel Pengembangan Karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia dengan hasil uji t yaitu sebesar  $0,037 < 0,05$ .

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, kinerja

### PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan kinerja yang dapat berpikir cerdas, maju, inovatif, dan produktif dalam menghadapi perkembangan zaman. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menjaga karyawannya yang memiliki kinerja tinggi. Begitupun yang dilakukan oleh salah satu perusahaan yang ada di Surabaya, yaitu PT. Feva Indonesia (*Feva Group*) yang berkantor pusat di Ruko Galaxi Bumi Permai Blok M2 No. 6-7, Surabaya. PT. Feva Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor Pelaksana Grade 5, dengan berbagai macam pekerjaan seputar Bina Marga untuk Jalan maupun Jembatan, tingkat II, tingkat I dan Propinsi.

Untuk membangun pasar yang lebih besar dan lebih efektif, PT. Feva Indonesia berkeinginan untuk meningkatkan lagi kinerja dalam perusahaan menjadi delapan proyek

setelah sebelumnya hanya lima sampai enam proyek. Sehingga dibutuhkan karyawan/pegawai yang profesional dalam menjalankan misi sesuai keinginan perusahaan tersebut. Dengan melihat fenomena tersebut, PT. Feva Indonesia terus berupaya untuk memberikan yang terbaik kepada karyawannya dengan memenuhi kebutuhan melalui berbagai cara baik melalui pendidikan, pelatihan, dan juga memberi kesempatan karyawan untuk melakukan pengembangan karier.

Pendidikan secara umum dalam perusahaan tersebut adalah suatu program berupa pemberian pengetahuan-pengetahuan lanjutan yang berhubungan dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati agar karyawan dapat melakukan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan atau perusahaan. Pada perusahaan tersebut, program pendidikan digunakan sebagai syarat untuk karyawan baru maupun karyawan yang menempati posisi pekerjaan yang baru dengan menyesuaikan latar belakang pendidikan. Sehingga, dengan adanya penyesuaian latar belakang pendidikan tersebut, karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien. Program pendidikan tersebut biasa dilakukan baik pada tingkat jabatan level *basic* meliputi pekerjaan sebagai administrasi dan staff hingga level *advanced* seperti manajer, direktur, sampai dengan komisaris.

Juga dengan pelatihan, karyawan perusahaan diharapkan untuk memiliki kesempatan memperoleh pengetahuan-pengetahuan baru sehingga pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kualitas dan profesinya dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Perusahaan tersebut telah memberikan program pelatihan sejak diadakannya departemen sumber daya manusia, sehingga pimpinan dapat melihat seberapa besar pencapaian karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Apabila terdapat karyawan yang masih belum cukup untuk menguasai bidang pekerjaannya, maka perusahaan akan segera memberikan program pelatihan guna memperlancar pekerjaannya dan memperluas pengetahuan di bidangnya.

Pengembangan karier adalah serangkaian aktifitas kepegawaian yang membantu para karyawan perusahaan tersebut untuk merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Untuk mengukur sejauh mana kinerja para karyawan dan seberapa layak untuk di promosikan ke jabatan selanjutnya, PT. Feva Indonesia memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang dikenal dengan KPI (*Key Performance Indicator*) dan dilakukan selama sekali dalam setahun. Kegiatan pengembangan karier di PT. Feva Indonesia tersebut berupa perusahaan menyediakan posisi jabatan kosong pada rangkaian struktur organisasi yang dapat diisi, kemudian karyawan juga dinilai dalam kinerjanya saat melakukan tanggung jawab pekerjaan dan tugas tambahan yang diberikan. Apabila hasil kinerja dan sistem kompetensi karyawan seimbang, maka karyawan berhak untuk mengembangkan kariernya sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu baik berupa kualitas dan kuantitas yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, berlatih, maupun keinginan untuk berprestasi. Kinerja lebih mengarah pada tingkat keberhasilan saat melaksanakan tugas dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja pegawai dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dengan itu, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier yang sangat memadai untuk jabatannya sehingga karyawan akan bekerja secara terampil saat melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan mutu maupun kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan hasil yang memuaskan.

Dari uraian latar belakang di atas yang menjelaskan pentingnya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka penulis mencoba melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan**

**Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Feva Indonesia**". Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang tersusun adalah sebagai berikut. 1) Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia? 2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia? 3) Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia?; tujuan penelitian sebagai berikut. 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia. 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia. 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia.

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mendefinisikan apa itu manajemen sumber daya manusia, maka perlu diperhatikan pada dua fungsinya, yaitu, fungsi manajerial dan fungsi operasional. Perlu diingat, fungsi manajemen adalah berupa perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan (*financial*), produksi/operasional, dan pemasaran.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2013:6) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dan seni yang mengatur antara hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya pencapaian perusahaan.

### Pendidikan

Unsur paling penting dalam suatu pekerjaan adalah pendidikan, dimana tingkat pendidikan seseorang akan dijadikan sebagai penentu akan pelaksanaan tugasnya pada perusahaan. Karyawan yang berpendidikan akan lebih mudah dalam menerima inovasi serta akan mudah menerima dan menolak suatu perubahan yang ada pada perusahaan. Pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu proses dan metode belajar dengan maksud menyampaikan suatu pengetahuan dari seseorang ke orang lain sesuai standar yang ditetapkan, Hamali (2018:68).

Peran pendidikan yaitu memberikan bimbingan, pengajaran, serta latihan. Pendidikan pada umumnya sangat berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan dan lebih berbentuk ke dalam teori (bersifat teoritis dan filosofis, Samsudin (2010:10), sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilannya. Akan tetapi pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu upaya perusahaan sebagai pembelajaran para karyawannya. Indikator pendidikan menurut Mangkunegara (2011:44) bahwa indikator pendidikan adalah sebagai berikut: a) tujuan; b) pendidik; c) materi; d) metode; dan e) sertifikat.

### Pelatihan

Pelatihan terlebih dahulu diikuti bagi calon karyawan baru agar siap ditempatkan pada bidang tertentu. Siap tersebut dalam arti mampu dan mau untuk bekerja serta mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari pelatihan tersebut adalah memberikan keterampilan pada calon karyawan baru sebelum bekerja agar terbiasa dalam bekerja, Kasmir (2016:125).

Pelatihan merupakan proses untuk membekali karyawan dengan cara menambah pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan perilaku. Dimana pelatihan akan membentuk

perilaku karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dengan cara mengikuti budaya perusahaan itu sendiri. Pelatihan akan membentuk perilaku calon karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pelatihan lebih bersifat spesifik, praktis, dan segera, Samsudin (2010:110). Beberapa indikator dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2011: 57), yaitu sebagai berikut: a) tujuan; b) instruktur; c) materi; d) metode; dan e) peserta.

### **Pengembangan Karier**

Menurut Handoko (2012:121), karier adalah seluruh jabatan (pekerjaan) yang telah dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status individu dalam suatu organisasi melalui jalur karier yang telah ditetapkan, Samsudin (2010:141). Melalui suatu perencanaan yang cermat, karier akan dapat dikelola dengan baik, jika tidak karyawan akan sering tidak siap memanfaatkan berbagai kesempatan karier dan departemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan juga akan menghadapi kesulitan untuk pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia internal pada perusahaan. Sebagai tugas perkembangan, pengembangan karier harus diwujudkan karyawan secara individual, sedangkan dari perusahaan sendiri pengembangan karier merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Indikator pengembangan karier menurut Rivai (2011: 290) berpendapat bahwa indikator pada pengembangan karier seseorang adalah sebagai berikut: a) perencanaan karier; b) pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM; c) pengembangan karier individu; dan d) peran umpan balik terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

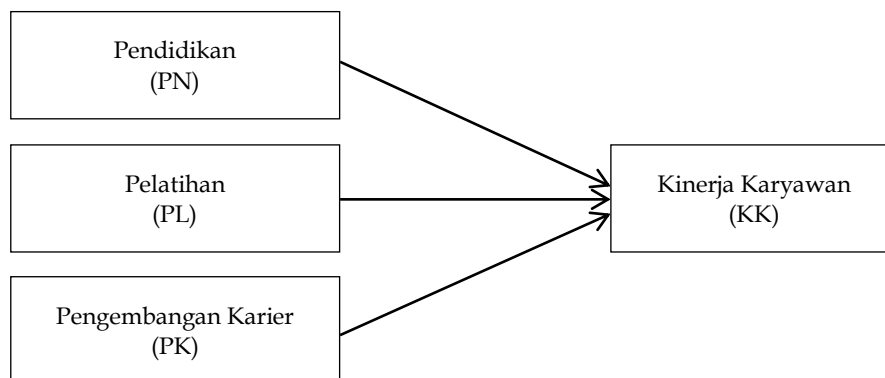
Menurut Rivai (2011:14), *performance* atau kinerja adalah hasil dari pencapaian keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu saat melaksanakan tanggung jawab dari berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau target, maupun kriteria yang ditentukan sebelumnya dan telat disepakati bersama. Untuk menentukan kinerja karyawan tersebut baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan antara hasil kerja dan standar pekerjaan. Kinerja adalah definisi dari kata *performance*, namun ada pula yang mengartikan bahwa *performance* adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja, sebenarnya kinerja memiliki arti kata yang luas, bukan hanya hasil kerja namun juga termasuk bagaimana proses dari suatu pekerjaan itu berlangsung. Beberapa indikator menurut Robbins (2015: 260) yang digunakan sebagai pengukur kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu, yang antara lain: a) kuantitas pekerjaan; b) kualitas pekerjaan; c) ketepatan waktu; d) kehadiran; dan e) kemampuan kerja sama.

### **Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini, sebelumnya peneliti telah mengambil referensi dari penelitian yang telah dilakukan pada sebelum-sebelumnya berkaitan dengan variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yaitu: 1) Worotitjan *et al.* (2016) "*Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara)*". Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara; 2) Onibala *et al.* (2017) "*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*". Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado; dan 3) Rosmadi dan Tachyan (2018) "*Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan*". Variabel pelatihan, disiplin, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan penyusunan teori yang telah di dapat, maka selanjutnya adalah penyusunan rerangka konseptual guna mempermudah pemahaman isi dari penelitian. Berikut adalah hasil gambaran dari rerangka pemikiran dan rerangka konseptualnya, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat disebut sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk bersyarat. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H<sub>1</sub> : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia; H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia; dan H<sub>3</sub> : Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penulisan skripsi ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai berupa kuisioner, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### Gambaran dari Populasi

Populasi ialah obyek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi, apabila ingin meneliti seluruh karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian, maka penelitian tersebut tentu saja termasuk dalam penelitian populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan yang bekerja pada PT. Feva Indonesia.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang akan di teliti. Sampel juga sebagai bagian dari populasi. Kriteria populasi digunakan pada perusahaan ini yaitu seluruh karyawan PT. Feva Indonesia tanpa bagian *security* dan *driver* sehingga berjumlah 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh, dimana jumlah kriteria populasi PT. Feva Indonesia adalah sebanyak 63 karyawan untuk dijadikan sampel atau responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah berupa data primer yakni data yang diperoleh dari karyawan dan data sekunder yang diperoleh melalui literatur, penelitian terdahulu, catatan, dan sebagainya. Peneliti dalam hal ini memerlukan pengumpulan data dengan cara karyawan menjawab pertanyaan riset yang telah disediakan dalam kuisisioner dengan menggunakan metode survei kepada para responden PT. Feva Indonesia. Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Pada penelitian ini, data primer yang dimaksud ialah data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan PT. Feva Indonesia melalui kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti. Sedangkan pada data sekunder, peneliti memperolehnya melalui penelitian terdahulu, buku literatur, maupun sumber data yang tersedia lainnya.

### Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metode pengumpulan data yang peneliti peroleh selama penelitian, yaitu: 1) Observasi, yaitu pengumpulan data penelitian dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian yaitu PT. Feva Indonesia. Hasil dari metode ini dapat berupa gambaran umum lokasi penelitian beserta hasil pendukung lainnya; 2) Kuisisioner/Angket, yaitu dengan cara menyusun beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian sesuai dengan indikator yang ada pada penyusunan skripsi. Untuk kuisisioner, data yang akan diperoleh adalah berupa nilai skor dan untuk menentukan skor jawaban digunakanlah *Skala Likert*; dan 3) Studi Literatur, metode ini adalah dengan mengumpulkan literatur-literatur pendukung penelitian yang diperoleh dari obyek penelitian maupun lokasi penelitian. Sumber informasi dari studi literatur ini bisa berupa penelitian terdahulu, jurnal-jurnal penelitian, maupun buku literatur yang bersifat terbaru

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara yang dilakukan dalam proses mencari dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi lapangan dengan menguraikan dan penjabaran ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, dan memilih mana yang penting serta untuk dipelajari. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah diperoleh dengan bertujuan membuat kesimpulan secara umum atau secara generalisasi. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid atau tidaknya tergantung pada kemampuan alat ukur dapat mencapai tujuan pengukuran tersebut. Jadi, alat ukur yang dapat dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga akan dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Dasar dari pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut: a) jika rhasil positif, serta rhasil > rtabel, maka unsur pertanyaan dapat dikatakan valid. b) Jika rhasil negatif, serta rhasil < rtabel, maka unsur pertanyaan dikatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi variabel x dan y  
 $\Sigma xy$  = perkalian antara variabel x dan variabel y  
 $\Sigma x^2$  = jumlah perkalian dari kuadrat nilai x  
 $\Sigma y^2$  = jumlah perkalian dari kuadrat nilai y  
 $(\Sigma X)^2$  = jumlah nilai x lalu dikuadratkan  
 $(\Sigma Y)^2$  = jumlah nilai y lalu dikuadratkan

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas disebut juga derajat ketepatan, ketelitian serta keakuratan yang telah ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dapat dikatakan *reliable* apabila jawaban dari para responden terhadap pernyataan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini digunakan dengan cara sekali pengukuran saja. Reliabilitas dapat diukur dengan melihat pada *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6. Rumus yang dapat digunakan menghitung uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : koefisien reliabilitas  
 $\Sigma s_i$  : jumlah varian skor tiap-tiap instrument (soal)  
 $s_t$  : variansi total  
 $k$  : jumlah item

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 PN + \beta_2 PL + \beta_3 PK + e$$

Keterangan:

- $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1 .. \beta_3$  : Koefisien regresi  
 $e$  : *error term*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan dan memastikan suatu nilai residual ( $e_i$ ) yang sudah dikumpulkan apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Chi Kuadrat yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Di bawah ini adalah rumus uji normalitas menggunakan nilai Chi Kuadrat yaitu:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

- $\chi^2$  : nilai hitung uji normalitas  
 $f_o$  : nilai observasi  
 $f_h$  : nilai harapan (jumlah individu sampel)

Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) menunjukkan apabila besarnya: a) nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel bebas pada penelitian berdistribusi normal. b) jika

besarnya nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* < 0,05, maka nilai residual dari variabel bebas pada penelitian tidak terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila tidak terjadi korelasi, maka model regresi dapat dikatakan baik. Apabila variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi dengan menggunakan ukuran Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Keterangan:

VIF : Indikasi multikolinearitas

R<sup>2</sup> : Ukuran keeratan antar variabel (koefisien determinasi)

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat digunakan kriteria sebagai berikut: a) jika nilai toleransi lebih besar  $\geq 0,10$  atau nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. b) jika nilai toleransi  $\leq 0,10$  dan nilai VIF > 10, maka dapat dinyatakan terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya penyimpangan pada uji asumsi klasik berupa adanya ketidaksamaan varian dari ancaman untuk semua pengamatan pada model regresi, maka digunakanlah Uji Heteroskedastisitas.

$$|u_i| = \alpha + \beta X_i + b_i$$

Keterangan:

$|u_i|$  : nilai residual mutlak

$\beta X_i$  : variabel bebas

### Uji Goodness of Fit

#### Uji F

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah rumus Uji F yang digunakan untuk menguji koefisien korelasi berganda, yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Keterangan:

$F_h$  : Nilai Uji F

R<sup>2</sup> : Koefisien Korelasi berganda

$k$  : Jumlah variabel bebas

$n$  : Jumlah anggota sampel

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan ketentuan penolakan maupun penerimaan hipotesis, adalah sebagai berikut: a) jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka model penelitian dikatakan tidak layak. b) jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan layak.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada intinya, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besar peranan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$



Keterangan:

Kd : Jumlah Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> : Nilai Koefisien Determinasi

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Langkah-langkah sebagai berikut: 1) Perumusan hipotesis, H<sub>0</sub> : β<sub>i</sub> ≤ 0 (artinya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan). H<sub>a</sub>: β<sub>i</sub> > 0 (artinya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan) 2) Menentukan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) 3) Menghitung statistik uji t dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

X = rata-rata sampel

μ = rata-rata populasi

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis, yaitu: a) jika r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. b) jika r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Uji Validitas**

Variabel	No. Kuesioner	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Pendidikan	PN 1	0,511	0,206	Valid
	PN 2	0,433	0,206	Valid
	PN 3	0,329	0,206	Valid
	PN 4	0,721	0,206	Valid
	PN 5	0,721	0,206	Valid
Pelatihan	PL 1	0,559	0,206	Valid
	PL 2	0,369	0,206	Valid
	PL 3	0,278	0,206	Valid
	PL 4	0,420	0,206	Valid
	PL 5	0,558	0,206	Valid
Pengembangan Karier	PK 1	0,515	0,206	Valid
	PK 2	0,393	0,206	Valid
	PK 3	0,687	0,206	Valid
	PK 4	0,684	0,206	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,424	0,206	Valid
	KK 2	0,531	0,206	Valid
	KK 3	0,533	0,206	Valid
	KK 4	0,430	0,206	Valid
	KK 5	0,293	0,206	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 1 di atas, dapat dilihat untuk 5 pernyataan pada variabel pendidikan seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel pendidikan. Untuk variabel

pelatihan dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 pada variabel pelatihan seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel pelatihan. Dari 4 pernyataan pada variabel pengembangan karier seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karier. Pada variabel kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki jumlah pernyataan sebanyak 5 item dan seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian adalah reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian adalah tidak reliabel.

**Tabel 2**  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
PN	Pendidikan	5	0,683	Reliabel
PL	Pelatihan	5	0,627	Reliabel
PK	Pengembangan Karier	4	0,704	Reliabel
KK	Kinerja Karyawan	5	0,659	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dapat diketahui bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* pada semua variabel penelitian lebih besar dari 0,60, jadi dapat dikatakan bahwa semua pernyataan pada penelitian ini adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang mengukur pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) disebut analisis regresi linier berganda, karena setiap estimasi atas nilai yang diharapkan mengalami kenaikan atau penurunan mengikuti garis lurus.

**Tabel 3**  
Hasil Pengujian Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.753	2.501		2.700	.009
	PN	.283	.066	.434	4.297	.000
	PL	.519	.105	.489	4.960	.000
	PK	.137	.071	.197	1.942	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2019.

Pada hasil perhitungan data Tabel 3 di atas, hasil tersebut bisa dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 6.753 + 0,283 \text{ PN} + 0,519 \text{ PL} + 0,137 \text{ PK} + e$$

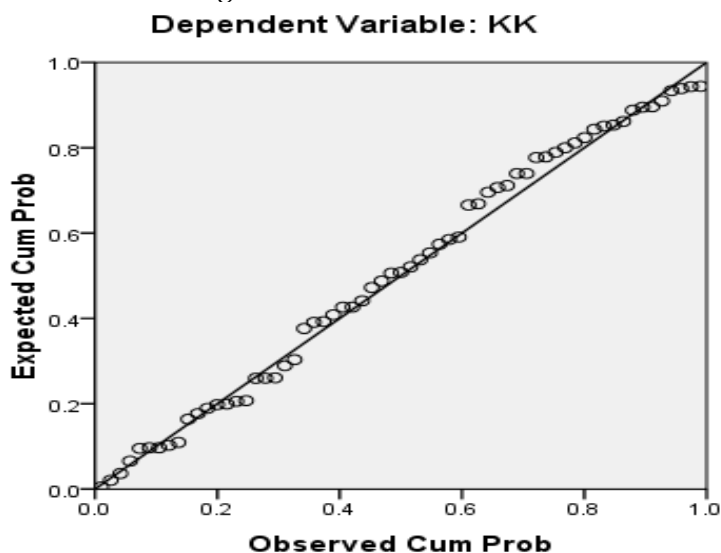
Berdasarkan persamaan yang telah dibuat pada tabel 9 dapat dijelaskan, bahwa variabel pendidikan memiliki nilai B sebesar 0,283, variabel pelatihan memiliki nilai B

sebesar 0,519 dan pengembangan karier memiliki nilai B sebesar 0,137, sehingga tiga variabel tersebut memiliki nilai yang positif dan jelas, semakin baik dan jelas nilai dari variabel tersebut maka akan semakin meningkatkan variabel kinerja karyawan menjadi lebih baik.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *normal p-p plot of regression standart*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut kearah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: data primer diolah, 2019.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Dari hasil pengujian untuk uji normalitas pada Gambar 2, dapat dilihat bahwa hasil dari uji normalitas memiliki distribusi normal dan menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan titik tersebut mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Untuk melihat apakah ada multikolinieritas didalam penelitan ini, maka akan dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dalam kedua ukuran ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Yang dimaksud sederhana pada setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas yang lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak akan dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. 1) jika *Variance Inflation Factor (VIF)*  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas. 2) jika *Variance Inflation Factor (VIF)*  $\leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Variabel	Collinetary Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pendidikan (PN)	.911	1.098	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pelatihan (PL)	.958	1.044	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengembangan Karier (PK)	.906	1.104	Tidak Terjadi Multikolinieritas

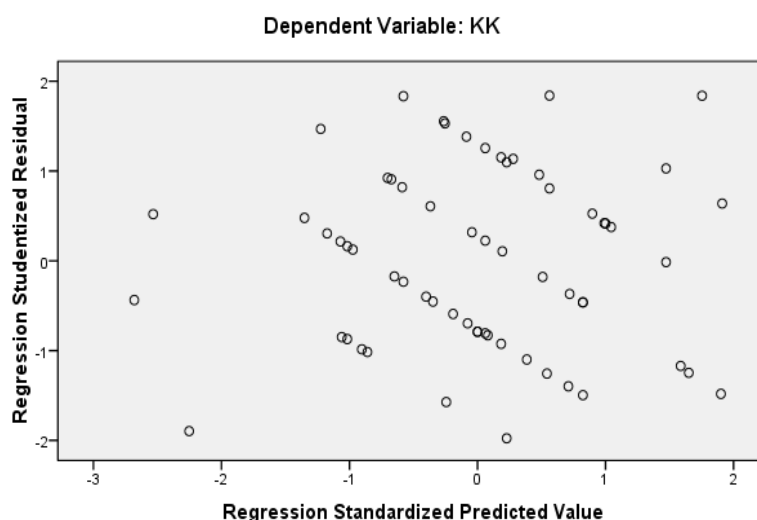
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari hasil perhitungan untuk uji multikolinieritas pada Tabel 4, menunjukkan bahwa hasil dari VIF untuk variabel pendidikan sebesar, 1.098 nilai ini  $\leq 10$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan tidak terjadi multikolinieritas, variabel pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 1.044 nilai tersebut  $\leq 10$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan tidak terjadi multikolinieritas dan variabel pengembangan karier juga memiliki nilai  $\leq 10$ , yaitu 1.104, maka dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karier juga tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila asumsi tersebut tidak heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi adanya tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya terletak dibawah sebagai berikut: 1) jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pada suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka artinya telah terjadi heteroskedastisitas. 2) jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: data primer diolah, 2019.

Gambar 3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada Gambar 4 di atas, bisa dilihat bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar

tersebut menyebar di atas dan dibawah nilai 0 pada sumbu y, maka bisa dikatakan bahwa hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Pengujian Goodness of Fit**  
**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan model dilakukan dengan cara menggunakan Uji F dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Kriteria pengujian tersebut sebagai berikut: 1) jika nilai signifikansi Uji F  $> 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan tidak layak untuk digunakan model penelitian. 2) jika nilai signifikan Uji F  $< 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan layak untuk digunakan model penelitian.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.126	3	15.709	16.178	.000 <sup>a</sup>
	Residual	57.287	59	.971		
	Total	104.413	62			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2019.

Pada hasil pengujian uji f yang ada pada Tabel 5, menunjukkan bahwa hasil dari nilai sig pada pengujian ini sebesar 0,000, nilai tersebut  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini layak atau signifikan terhadap variabel dependen.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) lebih menjelaskan pada kemampuan dari variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu antara 0 (nol) dan 1 (satu), dimana nilai R<sup>2</sup> yang kecil atau mendekati satu nol berarti kemampuan variabel-variabel independennya menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang perlu dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.451	.423	.98538

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2019.

Dari hasil perhitungan untuk uji koefisien determinasi di atas, pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai dari R<sup>2</sup> atau R square memiliki nilai sebesar 0,451 atau 45,1%, nilai tersebut berarti bahwa variabel dependen pada penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen penelitian ini yaitu variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier, untuk sisanya 54,9% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lainnya diluar variabel pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen kepada variabel dependen dengan mengarah ke variabel independen lainnya konstan. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sebaliknya juga dikatakan tidak signifikan bila nilai  $t$  hit <  $t$  table atau/nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.753	2.501		2.700	.009
	PN	.283	.066	.434	4.932	.000
	PL	.519	.105	.489	5.415	.000
	PK	.137	.071	.197	2.269	.037

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel pendidikan memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pelatihan nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel pengembangan karier memiliki nilai *sig* sebesar 0,037 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa variabel pendidikan memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pentingnya pemberian program pendidikan pada suatu perusahaan, hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa adanya tambahan pengetahuan baru untuk menunjang pekerjaannya sehingga ia dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan. Pemberian program pendidikan yang baik akan menjadikan karyawan berdedikasi tinggi serta mampu menerima inovasi dan perubahan yang terjadi dan berdampak yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Arifin (2018) yang menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel

pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti pelatihan dapat membantu pegawai untuk memperoleh efektifitas dalam pelaksanaan tanggung jawabnya yang berarti karyawan akan melakukan seluruh kemampuannya untuk melakukan pengembangan cara berpikir, pengetahuan, tingkah laku, dan sikap di dalam perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Worotijan *et al.* (2016), yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila terlaksananya program pelatihan yang baik pada perusahaan, maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 7 di atas, dapat diketahui untuk variabel pengembangan karier memiliki nilai *sig* sebesar 0,037 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pengembangan Karier merupakan salah satu program yang dapat menguntungkan karyawan dan perusahaan untuk melaksanakan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan program pengembangan karier tergantung kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karier untuk para karyawan diharapkan akan menimbulkan kinerja yang meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Worotijan *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia. Berkaitan dengan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan mendapatkan dan menambah pengetahuan baru untuk menunjang pekerjaannya sehingga ia dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat menunjukkan hipotesis ( $H_1$ ) dapat diterima yang menyatakan bahwa pendidikan dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia. 2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila program pelatihan dapat terealisasi dengan baik oleh perusahaan untuk karyawannya, maka proses pengembangan diri pada karyawan berupa pengetahuan yang bertambah, sikap, dan tingkah laku akan semakin baik pula. Hal ini menunjukkan hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa motivasi dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia dapat diterima. 3) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengembangan karier, karyawan pada perusahaan tersebut akan dapat merencanakan kariernya di masa depan sehingga karyawan akan tahu kemana ia akan melanjutkan kariernya. Hal ini menunjukkan hipotesis ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa pengembangan karier dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia, dapat diterima. 4) dari variabel bebas tersebut yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan yaitu pelatihan.

## Saran

Peneliti dapat menyampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut: 1) PT. Feva Indonesia harus lebih memperhatikan program pendidikan dan program pelatihan yang diberikan kepada karyawannya, mengingat program tersebut belum dilaksanakan secara teratur dan masih rendahnya indikator yang terletak pada pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan karyawan dapat mengikuti program tersebut guna menambah pengetahuan baru untuk digunakannya sebagai rasa tanggung jawab dalam mengemban tugasnya dan dapat meningkatkan kinerjanya. 2) Program pengembangan karier sebaiknya dilakukan secara transparan dan obyektif agar seluruh karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti program tersebut dan termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi.

## Keterbatasan Penelitian

Adanya keterbatasan penelitian pada penelitian ini antara lain : 1) penelitian ini masih terbatas, karena hanya menggunakan tiga variabel yaitu, variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier. Sedangkan masih ada kontribusi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. 2) penelitian ini masih menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh para ahli.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, W. O. Y. 2018. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muna. *Jurnal Emba* 4 (2): 2-22.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Onibala, N. R, Bernhard Tewal, dan Greis M. Sendow. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Emba* 5(2): 2790-2798.
- Rezita, R. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Emba* 12 (3): 36-48.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Prkatik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosmadi, M. L. N dan Z. Tachyan. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. IKRAITH-HUMANIORA.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D)*. Alfabeta. Bandung.
- Worotitjan, F. Ch., Adolfina, dan Mac D. Walangitan. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (4): 441-452.