

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN KOPERASI KELUARGA
BESAR PT. SEMEN PADANG**

Perengki Susanto dan Rina Devita Sari
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

***Abstract:** This study aims to analyze: (1) The effect of education on career development, (2) influence job performance to career development. This research was conducted at the Family Cooperative PT.Semen Padang (KKSP) and the population of this study was all employees of the Family Cooperative PT.Semen Padang numbered 65 people. The sampling technique of this study was stratified sampling technique that is commonly used when the population consists of array groups stratified, and then the number of samples is 56 employees. To obtain a valid and reliable instrument to test the validity and reliability testing. The primary data in this study were obtained from the distribution of questionnaires to the respondents, while secondary data is data associated with the object of the research presented by the Family Cooperative Big PT. Semen Padang. The data analysis technique used is multiple regressions with SPSS version 16.00. The results showed that: (1) there is no significant effect of education on career development, (2) there is a significant effect of job performance on career development. Based on the discussion and conclusions, it is advisable to pay attention to the leadership aspects of education and job performance in order to enhance the career development of employees Cooperative Family of PT.Semen Padang.*

Kata Kunci: Education, Performance, Career Development

PENDAHULUAN

Setiap pimpinan perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil selalu mengharapkan agar perusahaannya dapat tumbuh dan berkembang dalam jangka panjang. Tujuan perusahaan tersebut dapat diwujudkan melalui pengelolaan tenaga kerjayang ada, baik tenaga kerja tingkat bawah dan tingkat atas, hal ini perlu memperoleh pengelolaan yang baik karena tenaga kerja manusia merupakan asset penting bagi suatu perusahaan.

Didalam mengelola tenaga kerja manusia harus diperhatikan kekhususan-kekhususan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Ini merupakan salah satu modal dasar seorang tenaga kerja untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik, maka dari itu dalam suatu organisasi, perusahaan hendaknya memfasilitasi tenaga kerjanya dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kecakapan mereka agar dapat mengaktualisasikan dirinya pada pekerjaan yang diembangkannya. Oleh karena itu, ini akan memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir pegawai yang lebih baik.

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk mempersiapkan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia pada organisasi saat ini dan dimasayang akan datang dan pengembangan karir adalah suatu penekanan pada pemberian bantuan dan kesempatan bagi para pegawai yang memungkinkan mereka untuk menyusun tujuan karir yang realistis. Pada dasarnya suatu perusahaan, menghendaki agar seluruh pegawainya dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, serta dapat meningkatkan pengembangan karir yang lebih baik dibanding dengan hari-hari sebelumnya. Dan setiap pegawai pastilah menginginkan keberhasilan dan kepuasan dalam karirnya, mereka tidak mau terperangkap didalam suatu pekerjaan yang sama tanpa adanya pengembangan karir yang jelas.

Pengembangan karir mempunyai 2 (dua) kepentingan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai itu sendiri. Untuk kepentingan organisasi, pengembangan karir menunjukkan adanya kaderisasi dalam rangka persiapan pegawai yang bermutu disetiap tingkatan jabatan. Sedangkan untuk kepentingan pegawai itu sendiri, pengembangan karir menunjukkan adanya kejelasan atau kepastian hari depan yang dapat memberi semangat dalam pengabdianya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah kemampuan, budaya, pengalaman kerja, pendidikan, keberuntungan, prestasi kerja,

sikap, kepemimpinan, pelatihan, penempatan, beban kerja, peraturan-peraturan pegawai dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa factor-faktor pengembangan karir diatas, jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah pendidikan dan prestasi kerja. Oleh karena itu, salah satu hal yang konkrit untuk mendorong pengembangan karir pegawai adalah dengan mendapatkan pendidikan yang memadai, ini akan memungkinkan pekerja dapat mengembangkan kemampuan dan kecakapan dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan tingkat dan jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai, dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini akan mempermudah jalur karir yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan karir para pegawai.

Dan prestasi kerja merupakan hasil upaya yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Pegawai yang berprestasi dalam bekerja memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu mereka memiliki ketelitian dan kehati-hatian serta mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan arti kata dalam bekerja mereka memperlihatkan perkembangan yang bagus dan hal ini akan menunjukkan pengembangan karir yang baik.

Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu anak perusahaan lembaga penunjang (APLP) PT. Semen Padang. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) berperan sebagai mitra bisnis dan membantu PT. Semen Padang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu bentuk badan usaha yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi pegawainya, dapat dijelaskan lagi bahwa peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja yang merupakan unsur-unsur yang mutlak dan diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam pengelolaan usahanya, Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) sebagai perusahaan

tidaklah berbeda dengan pengelolaan jenis usaha yang lain seperti perseroan terbatas ataupun perusahaan negara.

Berdasarkan hasil wawancara informal penulis terhadap beberapa karyawan, pola pengembangan karir karyawan yang diterapkan di Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang adalah berbasis kompetensi yang direncanakan dan dikembangkan oleh perusahaan itu sendiri antara lain yaitu; 1) karyawan merencanakan karir yang hendak dicapainya pada masa yang akan datang dengan diikuti pengembangan kompetensi yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan yang diberikan, sesuai dengan persyaratan jabatan/pekerjaan (*job requirement*) yang hendak dicapainya, 2) Manajer lini berperan dalam membimbing, mengarahkan dan membina karyawan dalam mengembangkan kompetensinya sehingga mampu menjadi kader yang profesional, 3) perusahaan berperan dalam menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi dan karir karyawan sesuai prinsip-prinsip yang telah diterapkan di perusahaan.

Namun berdasarkan hasil informasi dari personalia Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) yang penulis lakukan terdapat beberapa kondisi atau fenomena yang tidak sesuai dengan fakta dari pola pengembangan karir karyawan dilapangan yang menggambarkan masih belum optimalnya pengembangan karir karyawan yang terjadi di lingkungan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) pada saat ini, kondisi itu antara lain; 1) adanya 2 orang pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan masih dibawah standar kompetensi umum jabatan struktural yang telah ditetapkan. 2) adanya 3 orang pegawai yang mengikuti diklat dalam jabatan belum sesuai dengan tugas dan jabatan yang diembangkannya. 3) berdasarkan jabatan, adanya jumlah pegawai yang membengkak pada jabatan pelaksana III sebanyak 25 orang, 4) adanya kemandekan karir/pengembangan karir bagi tamatan SLTA di golongan III, 5) rendahnya pendidikan yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada hasil pekerjaannya.

Setelah diamati diduga belum optimalnya pengembangan karir karyawan di Koperasi Keluarga Besar PT.Semen Padang ini disebabkan oleh sedikitnya kesempatan bagi para pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang untuk mendapatkan pendidikan tambahan. Karena pendidikan merupakan pemberian dukungan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas pegawai untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, ataupun mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. dan apabila pengetahuan tersebut memadai maka adanya kesempatan pegawai untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Dimana setelah penulis amati masih adanya pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, ini dapat terlihat dari cara kerja yang kurang terarah, mempunyai sifat-sifat yang proaktif dan kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dapat menunjukkan hasil kerja yang bermutu, serta kurang dapat mengerjakan tugas secara lebih baik.

Selain itu, factor prestasi kerja juga penyebab belum optimalnya pengembangan karir pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang, dimana prestasi kerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal. Sedangkan kerja optimal terlaksana bila karyawan dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin. Namun dari hasil pengamatan dan observasi yang penulis lakukan, diperoleh terdapatnya pembagian kerja yang tidak proporsional dan tidak sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai belum mampu memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Pegawai juga kurang memiliki inisiatif terhadap berbagai masalah dan fenomena yang berkembang dalam perusahaan, mereka hanya mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinannya dan tidak mempunyai inisiatif untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerjanya.

Apabila perusahaan kurang dalam memperhatikan pengembangan karir pegawai, maka besar kemungkinan perusahaan tidak akan berkembang serta bersaing,

dan tidak dapat terpenuhinya tujuan utama dari perusahaan. Maka salah satu tindakan yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi adalah suatu kesempatan untuk maju. Untuk selalu menjadi lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya adalah sifat umum manusia. Karena itulah manusia pada umumnya menginginkan suatu kemajuan dan kesempatan untuk berkarir dalam hidupnya. Oleh karena itu kesempatan untuk maju itulah perlu adanya perencanaan yang matang pada seseorang terhadap rencana karirnya.

Pengertian pengembangan karir menurut Hasibuan (2009:68) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing suatu perusahaan semakin besar. Pengembangan karir (*careerdevelopment*) menurut Handoko (2001:130) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dan menurut Rivai (2010:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Dessler (1998:46) pengembangan karir adalah seri kegiatan sepanjang hidup (seperti lokakarya) yang menyumbang kepada penjelajahan penetapan, keberhasilan, dan pemenuhan.

Menurut Soeprihanto (1988:67) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah Kemampuan karyawan, organisasi, beban kerja dan peraturan-peraturan pegawai. Menurut Martoyo (2000:48) pengembangan karir ditentukan oleh faktor seperti: pendidikan formal, pengalaman kerja,

kepemimpinan, prestasikerja, kemampuan/kompetensi, bobot pekerjaan, pelatihan dan penempatan.

Menurut Gibson (1996:317) adapun faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang adalah kinerja, sikap, kemampuan adaptasi dan identitas. Rivai (2010:274) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu prestasi kerja, pengalaman, pendidikan dan keberuntungan

Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat dilakukan melalui pelaksanaan pendidikan yang meliputi upaya meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pelajaran dan pelatihan. Pendidikan juga merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia untuk menuju era globalisasi yang penuh tantangan, karena itu pendidikan juga tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad ini dan juga dalam menambah wawasan tentang dunia.

Menurut Husnan (2002:77) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Simanjutak(1996:86) pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Hasbullah (2009:1) pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Menurut Siagian (2001:120) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada pemikiran bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

Menurut Handoko (2001:107) bagaimanapun juga orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah tamat sekolah (pendidikan formal), karena belajar adalah proses seumur hidup, oleh karena itu program pendidikan karyawan harus bersifat kontiniu dan dinamis. Pendidikan bisa kita lihat dari pendidikan akhir para karyawan sebelum dia bergabung dengan perusahaan atau organisasi, baik yang sudah bergabung maupun yang akan bergabung. Apakah karyawan tersebut tamatan SLTP, SLTA, D1, D3, S1, ataupun sedang menjalankan pendidikan S2 pada saat dia bekerja.

Menurut Notoatmojo (1998:95) pendidikan adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai diluar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Dengan demikian juga menurut Siagian (1995:7) semakin tinggi tingkat pendidikan formal dapat berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan serta penghasilan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dengan maksud untuk merubah tingkah laku yang diinginkan. Selain itu latar belakang pendidikan seseorang akan membantu karyawan dalam mencapai keberhasilan termasuk dalam upaya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain prestasi kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menandakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Menurut Siswanto (2003:194) yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibenarkan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang, tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Rivai (2010:15) prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kinerja menurut Griffin (2002:254) adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Pengertian lain mengenai kinerja menurut Gomes (2003:142) “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Selanjutnya menurut Rivai (2005:14) definisi kinerja yaitu: Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasibuan (2009:94) mengemukakan prestasi kerja adalah ”suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang menurut standar yang ditetapkan, dengan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga ia akan

mendapatkan kinerja yang baik oleh perusahaan, dengan ini akan mempermudah karyawan tersebut dalam peningkatan karirnya.

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap pengembangan karir karyawan

H₂: Prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap pengembangan karir karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Teknik analisis regresi berganda merupakan teknik uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_R = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Karir

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi x_1

b_2 = Koefisien regresi x_2

x_1 = Pendidikan

x_2 = Prestasi Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Variabel tersebut adalah pendidikan dan prestasi kerja. Selanjutnya variabel terikat adalah pengembangan karir yang diukur dengan skala likert.

Dari hasil penelitian deskriptif variable pengembangan karir diperoleh distribusi jawaban responden untuk indikator presensi, jawaban responden terbesar adalah pada kriteria pernyataan sering (SR) yaitu sebesar 51 atau 45,54 %, yang artinya karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang sering mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Untuk indikator prestasi kerja, jawaban responden yang terbesar adalah selalu (SL) yaitu sebesar 113 atau 50,44 %, artinya karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang selalu memperlihatkan kualitas kerja dalam bekerja.

Berdasarkan deskriptif variabel penelitian juga dapat dilihat bahwa distribusi jawaban responden untuk indikator kesempatan untuk mengikuti pelatihan, jawaban responden terbesar adalah pada kriteria pernyataan sering (SR) yaitu sebesar 51 atau 45,54%, yang artinya karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang sering mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang sering mendapatkan kesempatan meningkatkan karir ke jenjang lebih tinggi. Untuk indikator jenjang karir, jawaban responden terbesar adalah pada kriteria sering (SR) yaitu sebesar 60 atau 53,57% artinya sering karyawan mendapatkan jenjang karir yang tinggi di Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Berdasarkan deskriptif variabel penelitian diatas dapat dilihat bahwa distribusi jawaban responden untuk indikator kualitas kerja, jawaban responden terbesar adalah pada kriteria pernyataan selalu (SL) yaitu sebesar 113 atau 50,44%, yang artinya kemampuan karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang selalu memperlihatkan kualitas kerja yang diperoleh. Pada indikator kuantitas kerja, jawaban responden terbesar adalah sering (SR) yaitu 148 atau 52.85%, yang artinya kemampuan karyawan sering menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kuantitas

kerja. Untuk indikator dapat tidaknya diandalkan, jawaban responden yang terbesar adalah sering (SR) yaitu sebesar 60 atau 53,57%, artinya kemampuan dalam penyelesaian masalah kerja sering dapatnya diandalkan yang oleh karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Sedangkan untuk indikator sikap, jawaban responden terbesar adalah pada kriteria sering (SR) yaitu sebesar 57 atau 50,89% artinya sering karyawan memperlihatkan sikap kerja yang baik terhadap rekan kerja maupun atasannya.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y_R = 12,245 + 0,145 X_1 + 0,278 X_2$

Nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,114. Ini berarti bahwa pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu pendidikan dan prestasi kerja sebesar 11,4%. Sisanya 88,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Diantaranya seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kemampuan dan lainnya.

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 4.530$ dengan $\alpha = 5\%$ atau level sig = $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi pendidikan sebesar $0,553 < 0,05$ yang berarti tidak terdapat berpengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang dan nilai Signifikansi prestasi kerja sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

Hasil deskripsi penelitian memperlihatkan rata-rata penilaian karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang terhadap pengembangan karir diperoleh

hasil sebesar 4,15 dengan tingkat persentase 83%, angka ini berada pada kriteria sangat baik. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini mengidentifikasikan bahwa pendidikan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Hal ini menyatakan bahwa perbedaan tingkat pendidikan karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang tidak mempengaruhi pengembangan karir karyawan tersebut. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Rivai (2010:274) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah pendidikan, prestasi kerja, pengalaman, dan keberuntungan.

Ini disebabkan karena jawaban berdasarkan persepsi terhadap pendidikan yang diberikan karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang hanya wujud penafsiran karyawan atas item pertanyaan yang diberikan. Selain itu, jenis pekerjaan atau unit pekerjaannya pun tidak sesuai.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

Hasil deskripsi penelitian memperlihatkan rata-rata penilaian karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang terhadap prestasi kerja diperoleh hasil sebesar 4,18 dengan tingkat persentase 83,57%, angka ini berada pada kriteria sangat baik. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan dari analisis tersebut jelas terlihat bahwa prestasi kerja akan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis dari para karyawan. Jika karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik dan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lainnya, maka hal itu akan dapat menghambat kesempatan kemajuan dalam pengembangan karir dari karyawan menurut Rivai (2004:274).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang guna tercapainya apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indojoya Multitama.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris. (2010). *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Indriantoro, Nur. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, Agus. (2007). *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Riduwan. (2006). *Metode Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Sthephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Siagian, Sondang. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. (1996). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE-UI.
- Suad, Husnan. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zafri. (1999). *Metode Penelitian Pendidikan*. Padang: Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial UNP.