

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI TAKAFUL BATAM

Noviyanti Rianti Putri* and Sri Langgeng Ratnasari²*

* Riau Kepulauan University, Economics Faculty
Jl. Batu Aji Baru No. 55, Batu Aji, Batam 29432, Indonesia
E-mail: noviyantirianti@gmail.com
E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh mengenai pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh mengenai tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 50 orang dengan sampel 50 orang karyawan, yang dipilih secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the level of education on employee performance, the effect of training on employee performance, the influence of career development on employee performance, and the influence on the level of education, training, career development on the performance of employees of PT. Takaful Insurance Batam. This type of research is quantitative descriptive research. The technique of collecting data using a questionnaire. The study population was 50 people with a sample of 50 employees, who were chosen as a whole so that they used saturated sampling. The results of this study indicate that the level of education shows that the level of education does not affect employee performance. Training variable shows that training does not affect employee performance. Career development variable shows that career development has no effect on employee performance. Meanwhile F test results simultaneously shows that education, training, career development has no effect towards employee performance variables.

Keywords; Level of Education, Training, Career Development, Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintahan atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, salah satunya adalah dengan pengembangan karir. Pengembangan karir adalah pengembangan sumber daya manusia untuk memikul tanggung jawab dan mengembangkan karirnya, Ratnasari (2017)

PT. Asuransi Takaful Batam, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Asuransi, dan Asuransi Takaful Batam ini merupakan pelopor perusahaan asuransi murni syariah, yang berdiri sejak tahun 1994. Perusahaan Asuransi ini bisa mengatasi permasalahan antara pekerjaan dan perusahaan, tetapi PT. Asuransi Takaful Batam ini mempunyai pesaing dan kompetitor, oleh karena itu PT. Asuransi Takaful Batam ini juga harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam pengelolaan rencana karir karyawan agar terciptanya kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif maupun kualitatif, Ratnasari (2013).

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam?

3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam?
4. Apakah Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam?

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.
- H₃ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.
- H₄ : Tingkat pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.

2. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Tingkat Pendidikan

Faktor pendidikan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang dirasakan baru. Karyawan yang berpendidikan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (*accessibility*) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Usman (2011) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya

pengajaran dan pelatihan, Harsono (2011).

2.2. Pelatihan

Menurut Wibowo (2013) pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menepati posisi baru. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan, Dessler (2010). Menurut Fajar (2013) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Mondy (2008), pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan definisi pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan untuk memulai pekerjaannya, pelatihan bisa saja diberikan pada saat awal masuk pekerjaan ataupun saat ingin menempati posisi baru pada perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan pada karyawan dan memperbaiki kekurangan karyawan dalam kinerja.

2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, Sudiro (2011). Menurut Handoko (2008) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, Yani (2012). Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan, Romkye (2016).

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan definisi pengembangan karir adalah

kemampuan individu karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan.

2.4. Kinerja Karyawan

Bangun (2012) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Bangun (2012) mendefinisikan "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)". Menurut Sinambela (2011) bahwa "kinerja karyawan didefinisikan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu". Wibowo (2011) menyatakan "kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung". Sutrisno (2010) menyimpulkan "kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi".

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan definisi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.

3.2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Takaful Batam yang berjumlah 50 orang.

3.3. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Takaful Batam, yang berjumlah 50 karyawan.

3.4. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Takaful Batam yang berjumlah 50 karyawan.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS.

3.6. Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur kuat lemahnya hubungan Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatnya di jelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.
2. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau

sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.

3. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $r = 1$ atau -1 , telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

3.7. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

TABEL 1

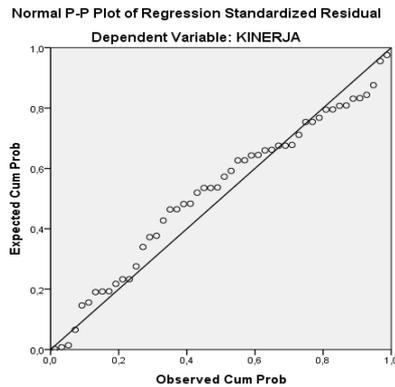
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel	Item	R _{hitung}	Status	Cronbach Alpha	Status
Tingkat Pendidikan	X1.1	0.808	Valid	0,711	Reliabel
	X1.2	0.694	Valid		
	X1.3	0.374	Valid		
Pelatihan	X2.1	0.483	Valid	0,640	Reliabel
	X2.2	0.428	Valid		
	X2.3	0.658	Valid		
	X2.4	0.470	Valid		
Pengembangan Karir	X3.1	0.606	Valid	0,685	Reliabel
	X3.2	0.483	Valid		
	X3.3	0.448	Valid		
	X3.4	0.439	Valid		
Kinerja Karyawan	X4.5	0.693	Valid	0,767	Reliabel
	X4.1	0.694	Valid		
	X4.2	0.557	Valid		
	X4.3	0.612	Valid		
	X4.4	0.665	Valid		
	X4.6	0.808	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

3.8.2. Hasil Penelitian



Gambar 1 Hasil Uji Grafik Normal P-P plot

Berdasarkan Gambar 1 di atas memperhatikan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2.1. Uji Multikolinearitas

TABEL 2
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

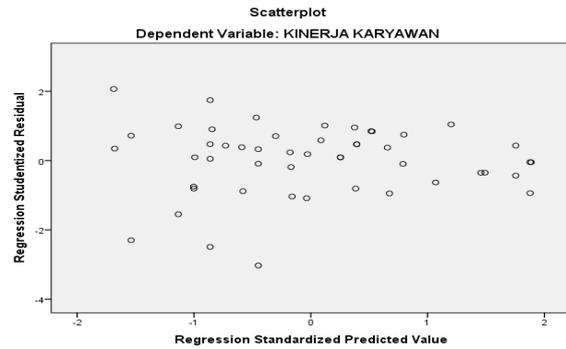
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1(constant)		
Tingkat Pendidikan	0,928	1,078
Pelatihan	0,995	1,005
Pengembangan Karir	0,925	1,081

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir masing-masing sebesar 1,078; 1,005; 1,081 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

3.8.2.2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Pengujian Hipotesis

3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 14,327 + -0,107X_1 + 0,221X_2 + 0,448X_3 + e$ penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 14,327 ini menunjukkan jika Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3) nilai adalah nol, maka Kinerja Karyawan memiliki 14,327.
2. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,107 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Tingkat Pendidikan akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar -0,107. Koefisien variabel bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,221, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kompensasi akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,221. Koefisien

variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Pelatihan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin meningkat nilai Pelatihan (X2) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

- Variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,448, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kompensasi akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,448. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Pengembangan Karir (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin meningkat nilai Pengembangan Karir (X3) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

3.7.5. Analisis Uji t (Parsial)

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) nilai t hitung $-0,462 < t$ tabel 1,678 dan nilai signifikan $0,646 > 0,05$, yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) nilai t hitung $0,775 < t$ tabel 1,678 dan nilai signifikan $0,443 > 0,05$, yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X3) nilai t hitung $1,921 > 1,678$ dan nilai signifikan $0,061 > 0,05$, yang berarti H_o ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3.7.6. Analisis Uji F (Simultan)

TABEL 3 Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32,195	3	10,732	1,828	,155 ^b
Residual	269,985	46	5,869		
Total	302,180	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, TINGKAT PENDIDIKAN

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Ver.20

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 1,828 (F hitung) $< 2,81$ (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,155 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir tidak berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan.

3.7.7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

TABEL 4

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,326 ^a	,107	,048

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Ver.20

Berdasarkan Tabel 4 di atas memperlihatkan nilai R sebesar 0,326 dan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa kontribusi nilai variasi nilai X1, X2, dan X3 dalam mempengaruhi variasi nilai Y adalah sebesar 4,8% sisanya yaitu 95,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di model penelitian ini.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 5

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,327	7,888		1,816	,076
1 TINGKAT PENDIDIKAN	-,107	,231	-,067	-,462	,646
PELATIHAN	,221	,285	,108	,775	,443
PENGEMBANGAN KARIR	,448	,233	,278	1,921	,061

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Ver.20, 2018

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $-0,462$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,646. Jadi diperoleh nilai t hitung $-0,462 < 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,646 > 0,05$ hal ini berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan kriteria di atas variabel tingkat

pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Onibala (2017).

4.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung 0,775 dengan tingkat signifikan sebesar 0,443. Jadi diperoleh nilai t hitung $0,775 < 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,443 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan kriteria di atas variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Batam. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ratnasari (2013), Ratnasari (2014)

4.3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung 1,921 dengan tingkat signifikan sebesar 0,061. Jadi diperoleh nilai t hitung $1,921 < 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,061 > 0,05$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan kriteria di atas variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Batam. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Onibala (2017).

4.4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai f hitung $1,828 < 2,81$ f tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) nilai t hitung $-0,462 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,646 > 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.

2. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) nilai t hitung $0,775 < t$ tabel $1,678$ dan nilai signifikan $0,443 > 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_0 diterima, artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.
3. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X3) nilai t hitung $1,921 > 1,678$ dan nilai signifikan $0,061 > 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.
4. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar $1,828$ (Fhitung) $< 2,81$ (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,155 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.

Daftar Pustaka

- [1] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks.
- [3] Fajar, Siti, dan Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- [4] Feidy, Adolfina dan Walagikan. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan karir pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal berkala efisiensi*, Volume 16, Nomor 4.
- [5] Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- [6] Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokus Media.
- [7] Kumara, I Wayan Sutyta Edy. 2016. Pelatihan terhadap Kinerja karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, Volume 5, Nomor 3 (hlm 1399-1428).

- [8] Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. Pengaruh Motivasi kinerja dan Intensif terhadap Semangat kerja karyawan CU. F.A. Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 15, Nomor 2.
- [9] Lestari, Anis Indah Puji. 2011. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja. Skripsi. Yogyakarta: UIN Yogyakarta.
- [10] Mondy, R Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Dialih bahasa oleh Bayu Airlangga. Edisi Kesepuluh. PT. Gelora Aksara Pratama.
- [11] Onibala, Natia R., dkk. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. September 2017. Hal. 2790-2798.
- [12] Pani, Erman. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan Credit Union Keling Kunang tempat Pelayanan Sekadau*.
- [13] Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- [14] Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol.18, No.1, Februari 2013.
- [15] Ratnasari, Sri Langgeng. 2014. Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Jurnal MIX*. Vol.IV, No.3, Okt 2014.
- [16] Ratnasari, Sri Langgeng. 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana.
- [17] Romkye, Jantjel dan Deddy. 2016. Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16, Nomor 1.
- [18] Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- [20] Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [21] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [23] Usman, Husaimi. 2011. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [24] Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.