



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)

Bistok Surya Rahara Sinurat, Mudji Rahardjo¹

Email : bistoksurya@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Employees are the human resources that are needed in achieving companies goals. Therefore, companies need to pay attention to the good performance of employees. Problems that occur in this study is the declining performance of employees at PT. Bina Busana Internusa Semarang. This study aims to investigate the influence of education and training, career development and job satisfaction on employees performance at PT. Bina Busana Internusa Semarang.

This study uses data collection using a questionnaire with random sampling method. The sample used in this study were permanent employees of PT. Bina Busana Internusa Semarang with the number of respondents was 83. This study uses data analysis methods include reliability test, validity test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test and t test and also the coefficient of determination test.

The results showed that the variables of education and training, career development and job satisfaction have a positive influence on employee performance. The independent variables impact of 75% on the performance of employees at PT. Bina Busana Internusa Semarang.

Keywords : *education and training, career development, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Pada masa persaingan perusahaan saat ini terdapat banyak tantangan yang dihadapi sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara cepat dan tepat. Adanya persaingan tersebut juga menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Ada beberapa perusahaan di wilayah Indonesia yang mengalami penurunan hasil yang tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan, diantaranya; di daerah Sumatera Utara, Jawa Barat, Bengkulu dan Jawa Tengah. Adanya hasil-hasil yang belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan, diindikasikan terjadi karena adanya kinerja karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam perusahaan.

Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan dan keterampilan dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu bentuk program yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Notoatmodjo (1998) mengatakan bahwa pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari

¹ Corresponding author

pengetahuan dan sikap sedangkan pendidikan menekankan pada kemampuan kognitif, efektif dan psikomotorik yang memerlukan perhatian yang seimbang.

Karyawan atau tenaga kerja juga berkeinginan untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik, tenaga kerja membutuhkan pengembangan karir. Royley dan Jackson (2012:17) mengatakan bahwa beberapa organisasi telah melakukan program pengembangan karir dengan baik namun pada waktu yang sama lebih banyak organisasi yang tidak melakukan pelaksanaan program pengembangan karir. Ma'mun (2013:505) mengatakan bahwa pengembangan karir menjadi penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud.

Selain mengadakan pendidikan dan pelatihan serta menyediakan kegiatan pengembangan karir, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan itu sendiri terlihat dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pekerjaan yang tidak membosankan dapat membuat karyawan senang terhadap pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal.

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor utama agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Khairiyah dan Annisa (2013:323) juga mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang semakin tidak stabil. Perusahaan perlu berusaha meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus untuk mendapatkan kualitas kinerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dan keutuhan perusahaan dapat terjaga.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Daryanto dan Bintoro (2014:26) pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan perilaku seseorang maupun peningkatan keterampilan dalam membentuk kedewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Notoatmodjo (1998 : 25) juga mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia khususnya untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut penjelasan-penjelasan para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan dengan melakukan pembelajaran dan latihan yang telah terstruktur dengan baik.

Pengembangan Karir

Menurut Dessler (2007:5) pengembangan karir merupakan aktivitas sepanjang hidup yang memiliki kontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Nawawi (2005:289) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Kepuasan Kerja

Rivai dan Sagala (2009:856) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang terhadap rasa senang atau tidak senang maupun perasaan puas atau tidak puas pada saat bekerja. Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik bersifat positif maupun negatif mengenai pekerjaannya. Menurut pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan uraian perasaan mengenai rasa senang dan rasa puas serta adanya rasa

ketidaksenangan dan ketidakpuasan yang dialami seorang karyawan saat bekerja di tempat kerja sehingga mereka dapat menilai pekerjaan mereka, bernilai positif atau negatif.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2012:5) kinerja merupakan suatu pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Wirawan (2009:5) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh adanya indikator-indikator pekerjaan pada waktu tertentu.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Yakub et al. (2014) menunjukkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2015) menunjukkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Setiana dan Siswandoko (2009) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian karyawan serta semangat kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Parerung et al. (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ma'mun (2013) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung. Dengan peluang pengembangan karir yang diberikan organisasi kepada karyawan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

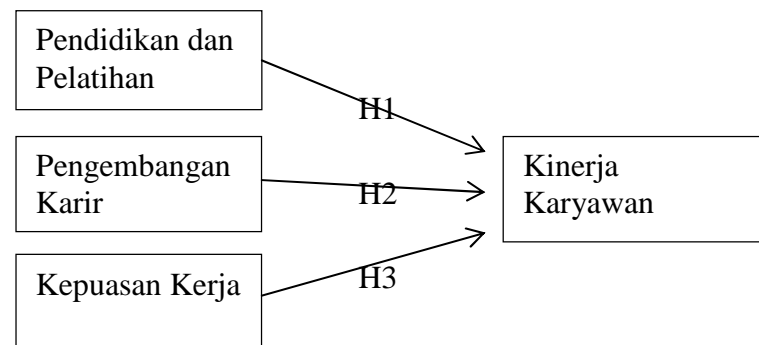
Penelitian Adharianti (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tenaga kerja yang puas akan bekerja lebih produktif sehingga kinerja mereka mengalami peningkatan. Penelitian dari Waleed dan Fais (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Langi et al. (2015) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Yakub et al. (2014), Parerung et al. (2014), Adharianti (2014)

H₁ : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada empat macam variabel, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kepuasan Kerja (X3).

Penentuan populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan yang telah bekerja tetap di PT. Bina Busana Internusa Semarang dengan jumlah karyawan 500 orang. Kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling* atau mengambil sampel secara acak karena cara pengambilan sampel di mana semua orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel (Ferdinand, 2014). Metode sampel acak ini kemudian dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

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

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{500}{1 + 500 (10\%)^2} = 83,33$$

Sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan sebanyak 83 responden.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh peneliti dengan menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh peneliti dari data yang diberikan perusahaan, seperti data penilaian kinerja karyawan, sejarah perusahaan, visi dan misi serta strategi perusahaan.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Selanjutnya uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Guna mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji signifikansi simultan atau uji F dan uji parsial atau uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur hasil dari kuesioner yang didasarkan pada indikator dari variabel penelitian. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila dapat memenuhi syarat nilai $> 0,7$ (Ghozali, 2013).

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Standar Reliabilitas | Chronbach's Alpha | Keterangan |
|----|--------------------------|----------------------|-------------------|------------|
| 1 | Pendidikan dan Pelatihan | 0,7 | 0,702 | Reliabel |
| 2 | Pengembangan Karir | | 0,748 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | | 0,710 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | | 0,738 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai *chronbach's alpha* dari masing-masing variabel bernilai di atas 0,70 dan disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas.

Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan melakukan perbandingan nilai *r hitung* dengan nilai *r tabel* dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = n-2, dan didapatkan r tabel 0,216.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Pendidikan dan Pelatihan | X1.1 | 0,748 | 0,216 | Valid |
| | X1.2 | 0,547 | | Valid |
| | X1.3 | 0,646 | | Valid |
| | X1.4 | 0,647 | | Valid |
| | X1.5 | 0,568 | | Valid |
| | X1.6 | 0,659 | | Valid |
| Pengembangan Karir | X2.1 | 0,704 | 0,216 | Valid |
| | X2.2 | 0,586 | | Valid |
| | X2.3 | 0,582 | | Valid |
| | X2.4 | 0,601 | | Valid |
| | X2.5 | 0,593 | | Valid |
| | X2.6 | 0,728 | | Valid |
| | X2.7 | 0,635 | | Valid |
| Kepuasan Kerja | X3.1 | 0,794 | 0,216 | Valid |
| | X3.2 | 0,708 | | Valid |

| | | | | |
|------------------|------|-------|-------|-------|
| | X3.3 | 0,508 | | Valid |
| | X3.4 | 0,711 | | Valid |
| | X3.5 | 0,651 | | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,653 | 0,216 | Valid |
| | Y.2 | 0,607 | | Valid |
| | Y.3 | 0,526 | | Valid |
| | Y.4 | 0,840 | | Valid |
| | Y.5 | 0,846 | | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa keseluruhan r hitung lebih besar dari r tabel (0,216), sehingga keseluruhan pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

| No | Variabel | Colinearity Statistic | |
|----|--------------------------|-----------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Pendidikan dan Pelatihan | 0,324 | 3,089 |
| 2 | Pengembangan Karir | 0,376 | 2,659 |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,278 | 3,592 |

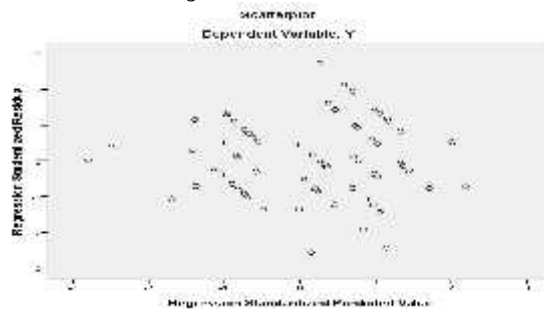
Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga semua variabel independen menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pada gambar 1 diatas diketahui bahwa persebaran titik-titik tidak memiliki pola dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil

analisis uji normalitas data salah satunya yaitu dengan melakukan uji *skewness-kurtosis*. Perhitungan menggunakan uji *Skewness-Kurtosis* terdistribusi normal jika masing-masing variabel berada di antara rentang $\pm 1,96$.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Z Skewness dan Z Kurtosis

| No | Variabel | Z Skewness | Z Kurtosis |
|----|----------|------------|------------|
| 1 | X1 | -1,04 | 0,15 |
| 2 | X2 | -0,89 | -0,61 |
| 3 | X3 | 0,72 | -1,11 |
| 4 | Y | 0,08 | -1,30 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa bahwa nilai Z *Skewness* dan Z *Kurtosis* dari masing-masing variabel berada di antara rentang $\pm 1,96$ dan dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan dalam penelitian ini karena analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Ferdinand, 2014).

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,060 | 1,255 | | 0,844 | 0,401 |
| X1 | 0,282 | 0,086 | 0,317 | 3,269 | 0,002 |
| X2 | 0,219 | 0,069 | 0,286 | 3,178 | 0,002 |
| X3 | 0,312 | 0,095 | 0,343 | 3,281 | 0,002 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,317 X1 + 0,286 X2 + 0,343 X3$$

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,317. Variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,286. Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,343.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 316,317 | 3 | 105,439 | 82,960 | 0,000 |
| Residual | 100,406 | 79 | 1,271 | | |
| Total | 416,723 | 82 | | | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 dapat diketahui bahwa F hitung bernilai 82,960 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung (82,960) lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel (2,72) dengan signifikansi di bawah 0,05, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja) secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

| Model | t | Sig. |
|------------|-------|-------|
| (Constant) | 0,844 | 0,401 |
| X1 | 3,269 | 0,002 |
| X2 | 3,178 | 0,002 |
| X3 | 3,281 | 0,002 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7, dapat diketahui bahwa t hitung pada variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel (1,99) dengan signifikansi di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,871 | 0,759 | 0,750 | 1,12737 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 8, diketahui nilai *adjusted R square* yaitu 0,750 (75,0%). Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan

kepuasan kerja dapat menerangkan atau menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 75 %, kemudian sisanya sebesar 25 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan pada variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang. Jadi dapat disimpulkan pengujian hipotesis pertama (H_1), variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yakub et.al (2014) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,526 dan penelitian Wiguna (2015) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,201.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan pada variabel pengembangan karir menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang. Jadi dapat disimpulkan pengujian hipotesis kedua (H_2), variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parerung et al. (2014) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,530 dan penelitian Kaseger (2013) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,919.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bina Busana Internusa Semarang. Jadi dapat disimpulkan pengujian hipotesis ketiga (H_3), variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waleed dan Fais (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,370.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini diterima. Hasil tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t hitung sebesar 3,269, dimana hasil uji t

hitung lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel (1,99) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,002.

2. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini diterima. Hasil tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t, dengan t hitung sebesar 3,178 dan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar (1,99) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,002.
3. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini diterima. Hasil tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t yang dilakukan, dengan t hitung sebesar 3,281. Hasil uji t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu (1,99) dan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,002.
4. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,750, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat menerangkan atau menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 75 % sedangkan sisanya sebesar 25 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penelitan yang akan datang sebaiknya meneliti dengan variabel penelitian yang lain terkait dengan kinerja karyawan seperti motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada objek penelitian di PT.BBI yang terdapat di daerah Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta atau diperusahaan yang berbeda.
2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan dapat mencakup seluruh bagian-bagian yang ada di perusahaan, agar kelengkapan informasi dan data yang diterima lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adharianti, M. 2014. “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak ”. **Jurnal Pemerintahan**, Vol.3, No.4, 2014.
- Agba, A.M.O., F.Nkpoyen dan E.M. Ushie. 2010. “ Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria ”. **American Journal of Scientific and Industrial Research**, 1(2): 105-114.
- Anwar, P.M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur*. Sumatera Utara
- _____. 2016. *Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur*. Jawa Tengah.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.



- Bernardin, H.J dan J.A. Russell. 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. Singapore : Mc Graw-Hill, Inc.
- Crossman, A dan B.A. Zaki . 2003. “ Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff ”. **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 18 No. 4, pp. 368-376, 2003.
- Daryanto dan Bintoro. 2014. *Manajemen DIKLAT*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dinas Perindustrian dan Perdagangan. 2015. “Data Statistik Disperindag, Perkembangan Ekspor-Import. Jawa Barat”.
<http://disperindag.jabarprov.go.id/statistik>, diakses 14 Oktober 2016.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo, E.B. 1994. *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 112 21. Edisi 7*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harrison, R. 2005. *Learning and development*. London : CIPD Publishing.
- Isyanto, P., Sungkono dan C. Desriani. 2013. “ Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Excel Utama Indonesia Karawang ”. **Jurnal Manajemen**, Vol.10 No.3, 2013.
- Jayasuriya, R. 1998. “Determinants of microcomputer technology use: implications for education and training of health staff”. **International Journal of Medical Informatics**, 50 (1998) 187–194
- Kamil, H.M. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Kaseger, R.G. 2013. “ Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square”. **Jurnal EMBA**, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916.
- Khairiyah dan N.S. Annisa. 2013. “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera ”. **Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)**, Vol. 5, 2013.
- Kominfonews. 2016. “ Total Ekspor Provinsi Bengkulu Bulan Februari 2016 Mengalami Penurunan Sebesar 47, 43 Persen”. <http://bengkuluprov.go.id/2016/04/01/total-ekspor-provinsi-bengkulu-bulan-februari-2016-mengalami-penurunan-sebesar-47-43-persen/>, diakses 14 Oktober 2016.



- Langi, S.R., D.P.E. Saerang dan F.G. Worang. 2015. “ Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Bank BNI Cabang Kawangkoan) ”. **Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi**, Volume 15 No. 05, 2015.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Ma'mun, S. 2013. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir pada Komitmen Organisasi dan Kinerja ”. **Jurnal Ekonomi dan Keuangan**, Volume 17, Nomor 4, 2013 : 503 – 521.
- Mufidah. S., L. Mandey dan L. Mananeke. 2014. “ Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Raharja Putera Manado ”. **Jurnal EMBA**, Vol.2 No.2, 2014, Hal. 1339-1348.
- Mursidi. 2009. “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”. **Jurnal Teknik Industri**, Vol. 10, No. 2, 2009: 120–127.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Oduma, C. dan S. Were. 2014. “ Influence of Career Development on Employee Performance in the Public University, a Case of Kenyatta University”. **International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship**, 1(2):1-16, 2014.
- Parerung, A., Adolfina dan P.A. Mekel .2014. “ Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara ”. **Jurnal EMBA**, Vol.2 No.4, Hal. 688-696, 2014.
- Permatasari, I.R. 2006. “ Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan”. **Jurnal Modernisasi**, Volume 2, Nomor 3, 2006.
- Prajitiasari, E.D. 2012. “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulung Agung ”. **Media Mahardhika**, Vol 10 No. 2, 2012.
- Rivai, V. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P dan M. Coulter. 1999. *Management, sixth Edition*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbin, S.P dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat



- Royley, C dan K. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : The Key Concepts*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sanuddin, F.D.P dan A.M.R. Widjojo. 2013. “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa ”. **Jurnal MODUS**, Vol. 25 (2):217-231, 2013.
- Saranani, F. 2015. “ Effect of education and training to performance mediated career development inspectorate city employees kendari ”. **The International Journal Of Engineering And Science (IJES)**, Volume 4, Issue 3, PP.28-36, 2015.
- Setiana, A.A dan T. Siswandoko. 2009. “ Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anggrek Mobilindo Bekasi ”. **Jurnal Ekonomi dan Industri**, no. 2 Tahun XIV, 2009.
- Shaputra, A.R dan S. Hendriani. 2015. “ Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru ”. **Jurnal Tepak Manajemen Bisnis**, Vol VII No 1, 2015.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, A., S. Irum, K. Ahmed dan N. Mehmood. 2012. “ Impact of Training on Employee Performance: a Study of Telecommunication Sector in Pakistan”. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol 4, No. 6, 2012.
- Turere, V.N. 2013. “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey ”. **Jurnal EMBA**, Vol.1 No.3, Hal.10-19, 2013.
- Waleed dan Fais. 2016. “ The Impact of Job Satisfaction, Training and Leadership on Performance of Employees while Taking Role Ambiguity as a Moderating Variable: empirical study on Public Universities of Ksa”. **International Journal of Bussiness Management** 10(12) : 2460-2473, 2016.
- Wiguna, I.D.G.E.C.W. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan”. **E-Jurnal Manajemen Unud**, Vol. 4, No. 9, 2015: 2527-2543.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Yakub, S., A. Tulim dan Suharsil. 2014. “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero) ”. **Jurnal SAINTIKOM**, Vol. 13, No.3, 2014.