

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT CIOMAS ADISATWA RUMAH POTONG AYAM (RPA) UNIT MEDAN

HafizhahGaus¹, Bakhtiar²
^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara
hafizhah.gaus@gmail.com¹, bakhtiar@fe.uisu.ac.id²

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how the influence of Education Level and Career Development on the Work Effectiveness of Employees in PT CiomasAdisatwa Chicken Slaughterhouse (RPA) Unit Medan, both partially and simultaneously. The population and sample of this study were all employees in the company, amounting to 100 people. The sampling technique uses total sampling. Data collection techniques used were direct interviews and questionnaires. The results of this study are partially Education variables have no significant effect on the effectiveness of employees' work with $t_{count} > t_{table}$, (1,785 > 1,984,), Career Development variables significantly influence employee effectiveness with $t_{count} > t_{table}$, (4,580 > 1,984). Simultaneously the variable level of education and career development, a positive and significant effect on employee work effectiveness with a value of $F_{count} > F_{table}$, (23,803 > 3,09). R^2 value (RSquare) of 0.329, which means that the variable Education Level and Career Development has a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Employees at PT CiomasAdisatwa Chicken Slaughterhouse (RPA) Medan Unit by 32.90%, and the remaining 67.10% again, influenced by other factors not examined.

Keywords: Education Level, Career Development, and Work Effectiveness.

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT CiomasAdisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan tersebut yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung dan angket. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, (1,785 > 1,984,), variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, (4,580 > 1,984). Secara Simultan variabel Tingkat pendidikan dan Pengembangan karir, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, (23,803 > 3,09). Nilai R^2 (RSquare) sebesar 0.329, yang berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT CiomasAdisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan sebesar 32,90%, dan sisanya sebesar 67,10% lagi, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir, dan Efektivitas kerja.

1. Pendahuluan

Berdasarkan instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, pendidikan adalah segala usaha pembinaan kepribadian dan pengembangan kemampuan bangsa Indonesia baik segi jasmani maupun rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dengan tujuan membangun persatuan Indonesia dan

masyarakat adil dan makmur. Menurut Hornby (dalam Fatah Nanang, 2013), pendidikan adalah 1) *systematic training and instruction (especially of the young, in school, college, etc.)*. 2) *knowledge and abilities, developmen of character and mental powers, resulting from such training*. Fatah Nanang (2013: 162) juga menyatakan bahwa pendidikan adalah proses

pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Sedangkan Mangkunegara (2014) menyatakan pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang dengan penggunaan prosedur sistematis serta terorganisir dengan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Menurut Vera Nita Turere (2013) pendidikan adalah upaya seorang karyawan untuk peningkatan daya saing institusi dan perbaikan kerja institusi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:266), karir diartikan sebagai seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan karena dapat menjadi tolak ukur kesejahteraan kehidupan individu. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pengembangan karir bagi tiap individu baik secara pribadi maupun dari organisasi/perusahaan agar mendapatkan tingkat karir yang semakin baik. Robert M. Noe (dalam Raja Abdul Ghafar Khan, Furgon Ahmad Khan, dan Dr Muhammad Aslan Khan 2011), *"Career development is formal approach taken by the organization to ensure that people with the proper qualifications and experience are available when needed"* yang berarti bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil oleh organisasi/perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan.

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi/perusahaan, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi/perusahaan yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi/perusahaan. Efektivitas kerja karyawan tidak mungkin jauh dari manajemen kerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi/perusahaan atau individu (Surya Dharma, 2004:25).

Untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, dua diantaranya adalah faktor pendidikan dan *reward* (penghargaan) seperti pengembangan tingkatan karir bagi SDM/karyawan yang lebih rajin dan disiplin. Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan

kesempurnaan hidup manusia. Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012:69) disebutkan bahwa "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya". Semantara Program pengembangan karir harus didampingi dengan komitmen karyawan. Komitmen ini tidak bisa terjadi begitu saja, akan tetapi harus melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, pastinya karyawan akan meningkatkan komitmennya kepada perusahaan.

Dengan adanya pendidikan yang tinggi dan program pengembangan karir yang sesuai maka efektivitas kerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi/perusahaan, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi/perusahaan yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi/perusahaan.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dan diteliti yang berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai efektivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan pendidikan dan karir. Salah satu perusahaan yang diduga kerja atau efektivitas kerja karyawannya belum optimal adalah PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan. PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) merupakan perusahaan rumah potong ayam yang terintegrasi dan bergerak di bidang commercial farm dan RPA di bawah naungan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Karir Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja" di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di PT.

Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karir Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan karir terhadap peningkatan efektivitas kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang karyawan. Sementara jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 100 orang karyawan.

3. Metode Analisa Data

Analisa data akan dilakukan menggunakan program SPSS versi 25,00 di komputer yaitu dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji kualitas koesioner. Koesioner yang baik adalah koesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

3.2. Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau

asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov – Smirnov Test* Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2013:160 – 165).

- b. Uji Multikolinieritas, Menurut Imam Ghozali (2013:105 – 106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2013: 139 – 143).

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas kerja karyawan
a = Konstanta
b₁b₂ = koefisien regresi
x₁ = Tingkat pendidikan
x₂ = Karir

3.5. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk dilihat presentase besarnya pengaruh antara variabel-variabel X₁ (tingkat pendidikan), X₂ (tingkat karir), dan Y (peningkatan efektivitas kerja).

3.6. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
 - 1) $H_0: b_1$ dan $b_2=0$, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 (Pendidikan) dan X_2 (karir) terhadap Y (peningkatan efektifast kerja).
 - 2) $H_a: b_1$ dan $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel X_1 (Pendidikan) dan X_2 (karir) terhadap Y (peningkatan efektifast kerja).

b. Untuk menentukan tarafnya (signifikan) yang digunakan yaitu (0,05)

c. Menghitung F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel} - H_1$ diterima (signifikan)
- 2) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel} - H_1$ ditolak (tidak signifikan)

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pengujian dilakukan dengan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
 - 1) $H_0: b_1 = 0$, tidak ada pengaruh variabel X_1 (pendidikan) terhadap Y (Peningkatan efektivitas kerja)
 $H_0: b_1 \neq 0$, tidak ada pengaruh variabel X_1 (pendidikan) terhadap Y (Peningkatan efektivitas kerja)
 - 2) $H_0: b_2 = 0$, tidak ada pengaruh variabel X_2 (karir) terhadap Y (Peningkatan efektivitas kerja)

3) $H_0: b_2 = 0$, tidak ada pengaruh variabel X_2 (karir) terhadap Y (Peningkatan efektivitas kerja)

b. Menentukan tingkat signifikan 0,05 dan derajat bebas (db) = $n-k-1$, untuk menentukan nilai T_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dari penolakan hipotesis.

c. Menghitung nilai T_{hitung} untk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

d. Menghitung T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} - H_a$ diterima dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel} - H_0$ diterima

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Berdasarkan Nilai r_{tabel} untuk $DF = n - 2 = 98$ dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh angka sebesar 0,1966 (tabel terlampir). Untuk memudahkan dan mengurangi terjadinya kesalahan, maka penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 untuk menguji validitas dari kuesioner. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

a. Jika nilai r_{hitung} (nilai *corrected item total correlation*) lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} maka *item* kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

b. Jika nilai r_{hitung} (nilai *corrected item total correlation*) lebih kecil ($<$) dari nilai r_{tabel} maka *item* kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Berikut hasil *test* validitas untuk masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (tingkat pendidikan)

Item No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,260	0,1966	Valid
2	0,231	0,1966	Valid
3	0,240	0,1966	Valid
4	0,307	0,1966	Valid

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (tingkat karir)

Item No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,353	0,1966	Valid
2	0,539	0,1966	Valid
3	0,626	0,1966	Valid
4	0,655	0,1966	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Y (efektivitas kerja)

Item No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,238	0,1966	Valid
2	0,329	0,1966	Valid
3	0,438	0,1966	Valid
4	0,362	0,1966	Valid

Dari output SPSS uji validitas yang ditampilkan pada Tabel di atas terlihat bahwa semua *item* pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,1966), sehingga semua *item* pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada *item* yang dihilangkan.

4.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas ditentukan oleh nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items. Apabila nilai tersebut lebih besar > dari nilai r_{tabel} berarti tes secara keseluruhan reliabel dan sebaliknya. Berikut hasil *test* Reliabel untuk masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Variabel	r_{tabel}	Kesimpulan
Tingkat pendidikan	0,417	0,1966	Reliabel
Tingkat karir	0,741	0,1966	Reliabel
Efektivitas kerja	0,557	0,1966	Reliabel

4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 for windows dan mengacu pada tabel diatas hasil dari analisis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 9,069 + 0,160 X_1 + 0,345 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa:

- Konstanta, jika tidak ada faktor – faktor tingkat pendidikan dan karir maka efektivitas kerja karyawan sebesar 9,069.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,160$, artinya apabila variabel tingkat pendidikan (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel yang laon (X_2) tetap, maka efektivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,160.
- Koefisien regresi $X_2 = 0,345$, artinya apabila variabel tingkat karir (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel yang lain (X_1) tetap, maka efektivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,345.

Dari uji hasil hipotesis terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja karyawan, yang artinya bila tingkat pendidikan ditingkatkan maka efektivitas kerja karyawan semakin membaik dan sebaliknya jika tingkat pendidikan tidak ditingkatkan maka efektivitas kerja karyawan semakin memburuk.

Variabel tingkat karir juga berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan, yang artinya bila karir semakin meningkat maka efektivitas kerja karyawan semakin membaik dan sebaliknya jika karir biasa saja maka efektivitas kerja karyawan semakin memburuk.

4.4. Hasil Uji Simultan (F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Tingkat Pendidikan dan Karir secara simultan terhadap variabel Efektivitas kerja karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) untuk pengaruh tingkat pendidikan dan Karir terhadap efektivitas kerja karyawan sebagaimana tercantum pada Tabel 5.11 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.700	2	53.350	23.803	.000 ^b
	Residual	217.410	97	2.241		
	Total	324.110	99			

a. Dependent Variable: efektivitasY
b. Predictors: (Constant), karirX2, pendidikanX1

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,803. Nilai F_{tabel} (3,09). sehingga diperoleh hasil: F_{hitung} (23,803) > F_{tabel} (3,09). Hasil uji F di atas menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal iniberarti bahwa Tingkat pendidikan dan tingkat pengembangan karir secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa Unit Medan.

4.5. Hasil Uji Parsial (t)

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji t untuk mengetahui signifikansi dan untuk menguji secara parsial masing – masing variabel yaitu tingkat pendidikan dan karir terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) untuk pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1), dan karir (X_2) terhadap variabel efektivitas Kerja Karyawan (Y), sebagaimana tercantum pada Tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji t variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y
Coefficient Correlation^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.069	1.245		7.283	.000
	Pendidikan X_1	.160	.090	.178	1.785	.077
	Karir X_2	.345	.075	.456	4.580	.000

Dependent variable: Efektivitas (Y)

Dengan tingkat kesalahan () 5% atau 0,05 dan $dk = n - k = 100 - 2 = 98$, mengacu pada Tabel t maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.98447$.

1. Uji t dari pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa $t_{hitung} X_1 = 1,785$ dan $sig. = ,077$ yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,785 < 1.98447$) dan nilai $sig > 0.05$ ($0,077 > 0,05$), artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan kata lain, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa.
2. Uji t dari pengaruh variabel karir (x_2) terhadap variabel efektivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel diatas,

diketahui bahwa $t_{hitungX2} = 4.580$ dan $sig. = .000$ yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.580 > 1.98447$) dan nilai $sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, karir berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa Unit Medan.

4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji Koefisien Determinasi (KD) atau uji R^2 , yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan uji KD atau uji R^2 dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1 , X_2 dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.315	1.49711

a. Predictors: (Constant), Karir X_2 , Pendidikan X_1

b. Dependent Variable: Efektivitas Y

Berdasarkan Tabel diatas, didapatkan nilai Koefisien Determinasi atau R^2 sebesar 0,329 atau yang berarti pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1), tingkat pengembangan karir (X_2), secara bersamaan terhadap efektivitas Kerja (Y) di PT. Ciomas Adi Ssatwa Unit Medan 0,329 atau sebesar 32,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 67,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan (X_1) dan pengembanagn karir (X_2) terhadap efektivitas Kerja Karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa unit Medan, $F_{hitung}(23.803) > F_{tabel}(3.09)$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$.

- Hasil uji parsial (t) variabel tingkat pendidikan (X_1) menunjukkan $t_{hitung}(1.785) < t_{tabel}(1.98447)$ berarti variabel X_1 tidak pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa unit Medan.
- Hasil uji parsial (t) variabel tingakt karir (X_2) menunjukkan $t_{hitung}(4.580) > t_{tabel}(1.98447)$, yang berarti variabel X_2 pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa unit.
- Hasil Uji F_{hitung} sebesar 23,803. Nilai $F_{tabel}(3,09)$. sehingga diperoleh hasil: $F_{hitung}(23,803) > F_{tabel}(3,09)$. Hasil uji F di atas menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal iniberarti bahwa Tingkat pendidikan dan tingkat pengembangan karir secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa Unit Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.AnwarPrabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edwin B Flippo,. 2012. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi.VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.

Fattah, Nanang. 2013. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy.

Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Human Resource Management*, Yogyakarta: Terj: Andi Offset.

Hadari Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Henry Simamora. 2013. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-Tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

M. Harlie. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir. Terhadap Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di. Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10., No.4.

Raja Abdul Ghafar Khan, Furqon Ahmad Khan, Dr. Muhammad Aslan Khan. 2011. *The Influence of Training and Development on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya*, European Management Journal Vol.22, No.1, p.110122.

Sani Oktaviani Z. 2015. *Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Ekonomi perpustakaan.upi.edu , Vol. 7, No. 40, Hall 328.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Verra Nitta Turere. 2013. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kerja Karyawan pada Balai pelatihan teknis pertanian kalasey*, Jurnal EMBA, Vol.1 No.3, Hall. 10-19.

