

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN  
PINJAM JASA CABANG KLATEN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen  
Peminatan :  
Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Disusun Oleh :  
MUH BAHTIAR NUR ARIFIN  
NIM : 1821100023**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
FEBRUARI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
KOPERASI SIMPAN PINJAM JASA CABANG KLATEN**

Diajukan Oleh:

**MUH BAHTIAR NUR ARIFIN  
NIM 1821100023**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji  
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 7 - 2 - 2023

**Pembimbing Utama**



**Sarwono Nursito, SE., M.Sc  
NIP. 19761215 200501 1 001**

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si  
NIK. 690 301 250**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi. Manajemen**



**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd  
NIK. 690 098 194**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM JASA CABANG KLATEN

Diajukan oleh:

**MUH BAHTIAR NUR ARIFIN**  
**NIM 1821100023**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma  
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Pada tanggal.....14.2.....2023


**Ketua**

  
**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**  
**NIK. 690 098 194**

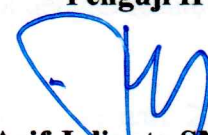
**Sekretaris**

  
**Hj. Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M.**  
**NIK. 690 994 143**

**Penguji I**

  
**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc**  
**NIP. 19761215 200501 1 001**

**Penguji II**

  
**Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si**  
**NIK. 690 301 250**

**Disahkan**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi**



**Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si**  
**NIK. 690 301 250**

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUH BAHTIAR NUR ARIFIN  
NIM : 1821100023  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul skripsi : Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Pengembangan  
Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber ketipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



MUH BAHTIAR NUR ARIFIN

## MOTTO

"Lihatlah ke belakang dengan penuh kepuasan dan pandanglah kedepan dengan penuh keyakinan."

"Tak ada sukses tanpa kerja keras"

Kita dewasa bukan karena usia, tapi karena pengalaman hidup. Usia tidak menjamin kedewasaan seseorang, namun kedewasaan dapat dilihat dari sikap dan cara kita dalam mengambil keputusan."

"Usaha tanpa doa sama dengan jalan tanpa tujuan."

## PERSEMBAHAN

Dengan segenap syukur atas kehadiran Allah SWT terwujudnya karya sederhana ini sebagai jawaban atas penantian, motivasi dan do'a yang telah diberikan dan kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang tuaku Bapak Slamet Widodo dan Ibu Nurul Qomariah yang selalu memberikan limpahan kasih sayang dan terima kasih atas segala doa, dukungan, arahan serta nasehat-nasehatnya
2. Seseorang yang selalu memberikan supportnya
3. Temanku Arfin, Galih, Dhea, Ines, Dyah, dan Iqbal
4. Untuk Bapak/Ibu Dosen terima kasih atas bimbingannya

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi dan sekaligus pembimbing kedua, yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah banyak membantu memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten
3. Bapak H. Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah banyak membantu memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten

4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc., selaku pembimbing pertama yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Januari 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Perumusan Masalah .....	4
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	5
G. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13
C. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	16
D. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	19

E. Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	20
F. Kendala-kendala Pengembangan .....	23
G. Kinerja .....	25
H. Penggunaan Penilaian Kinerja.....	27
I. Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Peningkatan Kinerja Karyawan .....	31
J. Penelitian Terdahulu .....	31
K. Kerangka Pemikiran .....	33
L. Hipotesis .....	35
 BAB III METODE PENELITIAN .....	 36
A. Variabel Penelitian.....	36
B. Sumber Data .....	36
C. Teknik Pengambilan Data .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Uji Instrumen Penelitian .....	38
F. Alat Analisis Data .....	40
G. Teknik Analisis Data .....	40
H. Gambaran Umum Perusahaan .....	46
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	 51
A. Deskripsi Data Responden .....	51
B. Uji Instrumen Penelitian .....	55
C. Analisis Data.....	59
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	 67
A. Simpulan .....	67
B. Saran- saran .....	68

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan usia .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan .....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja .....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan .....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji T .....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji F .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Peran Bertentangan dalam Penilaian Kinerja.....	29
Gambar 2.2. Bagan Kerangka Pemikiran .....	34
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan HO .....	42
Gambar 3.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan HO pada T .....	43
Gambar 3.3 F diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ F ditolak jika $F_{hitung} < F_{table}$	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Data Skor Angket Variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ )
Lampiran 3	Tabulasi Data Skor Angket Variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ )
Lampiran 4	Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	Reliability Per Variabel
Lampiran 7	Correlations Per Variabel
Lampiran 8	Tabel R, T, F

## ABSTRAK

Nama: **MUH BAHTIAR NUR ARIFIN** NIM : 1821100023, Skripsi dengan judul: **“PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM JASA CABANG KLATEN** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh diklat dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 dari seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jasa cabang Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : pendidikan pelatihan ( $X_1$ ), dan pengembangan karier ( $X_2$ ) serta variabel terikat (Y) : kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara pendidikan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan karena t hitung pendidikan dan pelatihan = 1,858 dan pengembangan karier = 0,659, Kedua hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih kecil dari t tabel 2,021. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, 2) ada pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, semuanya tidak terbukti.

**Kata kunci:** *pendidikan pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang.**

Semakin berkembangnya dunia industri menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang pahaman para karyawan terhadap perubahan tersebut.

Berbeda dengan mesin, bahan mentah, uang dan metode kerja yang merupakan benda mati yang tidak mengalami sentuhan emosional yang potensial, maka faktor tenaga kerja merupakan alat produksi aktif yang diperlukan untuk menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya yang banyak mengalami perubahan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Salah satu cara untuk menghadapi tantangan teknologi dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung didapat selama

pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia adalah Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten sebuah koperasi simpan pinjam yang memiliki standar internasional. Untuk itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pengembangan SDM yang dilakukan oleh Koperasi simpan pinjam Jasa Cabang Klaten meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam koperasi sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis pekerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan profesionalisme kinerja karyawan diantaranya mengadakan pendidikan kursus jabatan KMPM, KMPD tata usaha Keungan, program pembekalan, kursus jabatan KMKL, Fokus Group Discussion dan lain-lain pendidikan ini diarahkan untuk pesertanya terdiri dari pimpinan dan para karyawan.

Tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan ini agar para karyawan dapat memperdalam keterampilan dan kemampuan sesuai dengan bidang yang dikerjakan dan lain sebagainya, lama pendidikan 1-6 bulan. Dengan adanya



pendidikan dan pelatihan ini akan membantu karyawan dalam mempermudah melakukan pengembangan kariernya. Para karyawan yang ingin meningkatkan kariernya otomatis harus meningkatkan kinerjanya.

Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten saat ini kinerja karyawannya cukup baik, tetapi agar lebih baik lagi kinerjanya maka pengembangan berkelanjutan sangatlah diperlukan. Pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan dengan kinerja. Menurut Robert dan Jackson (2002: 51) kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian di dalam aktivitas pengembangan. Sedangkan menurut Wahyudi (2002: 27) dengan penilaian kinerja tersebut dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan, baik melalui pengikutsertaannya dalam program-program pelatihan dan pengembangan maupun melalui program pengembangan karier.

Berbagai tema pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa cabang Klaten”**.

## **B. Alasan pemilihan Judul**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain:

### 1. Alasan Objektif

Penulis ingin mengetahui seberapa besar peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten.

## 2. Alasan Subjektif

1. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa cabang Klaten sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
2. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh tentang peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa cabang Klaten karena pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan, kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian di dalam aktivitas pengembangan.

## C. Batasan Masalah

Penulis membatasi agar tidak terjadi perluasan dan pengkaburan masalah karena keterbatasan waktu , biaya , tenaga serta kemampuan maka penulis membatasi permasalahan hanya pada peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten.

## D. Perumusan Masalah

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi berbagai penugasan.

Berdasarkan dari uraian di atas penulis dengan ini merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu “Apakah ada pengaruh diklat dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa cabang Klaten?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh diklat dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang berkaitan yaitu :

##### **1. Bagi Penulis**

- a. Sebagai media pembelajaran diri penulis untuk meningkatkan kreativitas dalam menerapkan teori-teori perkuliahan yang telah diterima selama di bangku kuliah.
- b. Sebagai bekal dalam mempersiapkan diri sebelum terjun di dunia kerja sehingga dapat melihat kelebihan dan kekurangan diri guna meningkatkan kinerja penulis
- c. Menambah wawasan penulis dalam berinovasi untuk mendukung tugas akhir ini

## **2. Fihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan dapat memberikan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa.

## **3. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten**

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau pertimbangan untuk mengadakan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Adapun rencana sistematika pembahasan dari awal hingga akhir kesimpulan adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan. Pada bab ini memuat latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori. Pada bab ini membahas tentang pustaka tentang informasi variabel-variabel yang diteliti, landasan teoritik, dan hipotesis yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

Bab III: Metode Penelitian. Pada bab ini menguraikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian. Bab ini berisi penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, definisi operasional variabel instrument penelitian, pengujian instrument penelitian dan teknis analisis.

Bab IV: Analisis Data. Bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengelolaan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap pengolahan data dengan menggunakan teori.

Bab V: Simpulan dan saran. Bab ini memaparkan kesimpulan, dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh pendidikan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jasa Cabang Klaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 2,177 + 0,328X_1 + 0,120 X_2$$

Menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif, dengan variabel pendidikan pelatihan yang lebih dominan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Cabang Klaten.

2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk  $X_1 = 1.858$ ,  $X_2 = 0,659$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk  $X_1$ , t hitung sebesar  $1.858 < t$  tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk  $X_2$ , t hitung sebesar  $0,659 < t$  tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

3. Dari hasil pengujian uji F hitung sebesar 2,386 dengan taraf signifikansi 0,106. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih besar dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung 2,386 < dari F tabel 6,26 sehingga  $H_0$  di terima. Jadi hipotesis ditolak maka dinyatakan variabel pendidikan pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama (*simultan*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas pendidikan pelatihan ( $X_1$ ), dan pengembangan karier( $X_2$ ) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 6,60%. Sedangkan sisanya yaitu 93,40 dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Memperhatikan kebutuhan, pengetahuan, keterampilan kerja untuk menciptakan cara kerja efektif dan efisien, sesuai antara kebutuhan perusahaan, instruktur dalam menyampaikan materi harus cakap mengetahui kebutuhan karyawan dan perusahaan secara arah dan efektif, serta bentuk dan jenis pendidikan pelatihan harus sesuai dengan kerja yang ditekuni karyawan dan sistem pengembangan karier yang jelas.

2. Perusahaan harus meningkatkan dan meninjau ulang program pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier agar program pendidikan pelatihan serta pengembangan karier dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel pendidikan pelatihan dan pengembangan karier serta menambah jumlah responden yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lainnya yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Alex Soemadji Nitisemito (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardhana, I. K., Niwayan, M., & Wayan, M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Fitriana, 2008, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru*, UIN SUSKA, Skripsi tidak dpublikasi
- Games Cardoso Fausino, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Tiga, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Gujarati, Damodar N. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- \_\_\_\_\_, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mondy, Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke sepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga: Jakarta
- Robert, Mathis.L dan Jackson, John H, 2002, *Management Resosuse: Manajeme Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.

- Ruky, Achmad S, 2006, *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas Pendekatan Praktis Untuk Memproleh dan Mengembangkan Su Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teor Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Penemptan Kryawan terhadap Prestasi Kerja Pada Karya cwan BNI KCU Makassar. *Skripsi Prodi Manajemen UIN Alaudin Makassar*.
- Sastrohadiwiryono, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Santoso,S., 2005. *Menggunakan SPSS Dan Excel Untuk Mengukur Sikap Kepuasan Konsumen*, Elex Media Komputindo: Jakarta
- Saydam, Gouzali, 2006, *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Propesionalisme Sumebrdaya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sondang P Siagian, 2013, ‘‘Manajemen Sumber Daya Manusia ‘‘ , Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*
- Supranto, J., 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Usman, Husaini dan Akbar, S Purnomo, 2008, *Metodelogi Penelitian Sosial*. Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Umar, Husien, 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Wahyudi, Febri, 2009, *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN Wilayah Riau Cabang Pekanbaru*, UIN SUSKA, Skripsi tidak dipublikasi
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada