

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU

Mohd Winario¹, Filtra Candra², Rifqil Khairi³, Muhammad Zakir⁴

^{1,3,4}Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai Bangkinang-Riau-Indonesia
mohd.winario@universitaspahlawan.ac.id, rifqil.khairi@universitaspahlawan.ac.id,
Muhhammad.zakir@universitaspahlawan.ac.id

²Institut Teknologi Dan Bisnis Master Pekanbaru-Riau-Indonesia
Email: filtracandra@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of career development on employee performance on Smart Fast Global Education Pekanbaru. Its data analysis using descriptive and correlational methods with quantitative approaches, to determine the influence of independent variables (career development) on dependent variables (employee performance) is analyzed with simple linear regression using the SPSS program. The Effect of Career Development on Employee Performance at Smart Fast Global Education Institute Pekanbaru had a significant effect with a coefficient of determination of R^2 of 0.358. This means that the employee performance variable (Y) is influenced by the career development variable (X) by 35.8%, while the remaining 64.2% is explained by faktor-other factors that were not studied by the author. Variable career development (X) has a positive influence on employee performance (Y) with aregression coefficient of 0.414 indicating that if career development increases by 1 unit then employee performance variables will increase by 0.414, this means that the high career development will be higher. The results of the hypothesis test showed a calculated t value ($4.601 > t_{table}(1, 685)$) which means H_0 was rejected and H_a accepted. It can be concluded that career development has a significant effect on employee performance.

Keywords: Career, Development, Employee, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Smart Fast Global Education Pekanbaru. Analisis datanya dengan menggunakan metode deskriptif dan korelasional dengan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dianalisis dengan regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Smart Fast Global Education Pekanbaru berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,358. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variable pengembangan karir (X) sebesar 35,8%, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Variable pengembangan karir (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi 0,414 menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,414, hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung}(4,601) > t_{tabel}(1, 685)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan, Karir, Kinerja, Karyawan

INTRODUCTION

Dalam kehidupan masyarakat sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan dalam organisasi pun tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai. Secara teoritis, semakin baik kerjasama dalam kelompok kerja, semakin tinggi produktivitas sekelompok tersebut. Menurut Hasibuan beliau berpendapat sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang sifatnya masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. (Hasibuan, 2012)

Setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi atau perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya akan tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Maka dari itu organisasi atau perusahaan di tuntut dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan, perubahan itu dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi dapat juga memberikan dampak pada pengembangan karir.

Untuk mencapai pengembangan karir yang di harapkan, seorang karyawan hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kemampuan dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut demikian adanya dikarenakan sukses dalam karir seseorang merupakan tanggung jawab dirinya. Sehingga ia harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk dapat mewujudkan karir yang diidamkan.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih baik, pengembangan karir ini juga sering disebut dengan jenjang karir. Jenjang karir biasanya sangat berpotensi positif bagi karyawan yang dapat memicu kinerja karyawan, pengembangan karir biasanya dapat dinilai dari berbagai aspek yaitu dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Moekijat, (2010) mengatakan pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan suatu rencana karir.

Menurut Kaseger, (2013) Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi atau perusahaan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu mengelola karir dan mampu mendorong karyawan untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi atau perusahaan. Upaya pengembangan karir karyawan menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat untuk kepentingan organisasi atau perusahaan, tetapi bermanfaat juga bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri.

Menurut Bianca et al., (2014) Banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan. Menurut Bocciardi et al., (2017) Kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan.

Tingkat pendidikan karyawan Smart Fast Global Educaion Pekanbaru didominasi oleh lulusan D1 sebanyak 31 orang hal ini mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karir mereka. Karena salah satu syarat pengembangan karir di Smart Fast Global Education adalah melakukan promosi jabatan, akan sulit bagi karyawan dipromosikan karena untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi.

Adanya peningkatan jumlah karyawan dari tahun 2016 sampai dengan 2020. Sementara pada tahun 2018, 2019 dan 2020 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari Smart Fast Global Education Pekanbaru yang disebabkan oleh persyaratan jenjang karir yang berat.

Menurut Jumawan & Mora, (2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil yang di capai dari tindakan dengan keterampilan karyawan yang tampil dibeberapa situasi. Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisien serta efektivitas dengan produktivitas. Moeheriono, (2012) kinerja atau peformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wardhana & Sasono, (2015) Perbedaan status karyawan di sebuah perusahaan menjadi tolak ukur yang kuat untuk menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat, menurun atau bisa dikatakan kurang produktif, Karyawan tidak bekerja sesuai kualitas mereka karena perbedaan jabatan tersebut sehingga karyawan merasa jenuh dan melakukan pekerjaan itu-itu saja, selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya.

Dari latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Smart Fast Global Education Pekanbaru?

LITERATURE REVIEW

Pengembangan Karir

Menurut Hani, (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Meskipun perusahaan merancang karir bagi karyawan, pada dasarnya yang bertanggung jawab atas keberhasilan karirnya adalah masing-masing karyawan itu sendiri. Robert M. Noe (dalam raja Abdul Ghafar Khan, Furgon Ahmad Khan, dan Dr Muhammad Aslan Khan 2011), Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi yang tepat dan pengalaman yang tersedia saat di butuhkan.

Harlie, (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa: Pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya dari organisasi untuk mengembangkan memperkaya sumber daya manusia dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan teori di atas menurut pendapat penulis pengembangan karir adalah kegiatan perencanaan karir yang dilakukan setiap karyawan atau individu secara bertahap untuk meningkatkan karir serta persiapan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam instansi dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkarya dalam waktu yang lama sampai mereka pensiun.

Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian fase atau tahap yang relatif dapat di prediksi. Agar efektif, program pengembangan karir perlu disesuaikan guna memenuhi kebutuhan individual pada berbagai tahap kehidupan dan karir mereka. Berikut ini adalah manfaat pengembangan karir:

a. Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini di capai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat di seimbangkan kepada organisasi.

b. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tepat, dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sahala, (2013), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi seorang karyawan diantaranya adalah:

a. Sikap hubungan kerja

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam organisasi tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan, dan rekan-rekan sekerja.

b. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan beberapa senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

c. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataan tidak selalu benar.

d. Prestasi

Prestasi dapat saja berdiri dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkup kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

e. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapatkan peluang untuk di promosikan.

Indikator adalah variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunaanya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Indikator pengembangan karir menurut Sihotang, (2006) adalah:

a. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

- e. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.
- f. Kesetiaan pada organisasi.
Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi Turn Over karyawan.
- g. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia
Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam (Abdullah M, 2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pada dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Simanjutak dalam Widodo, (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terhadap hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila perusahaan perorangan atau karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

Kinerja individu maupun kelompok kerja dalam organisasi menggambarkan kinerja organisasi sesungguhnya. Untuk mencapai standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi, ada beberapa hal yang mempengaruhi individu maupun organisasi tersebut mencapai standar kinerja atau hasil kerja tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Supihati, (2014) dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pelatihan
Pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi karyawan, keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan, dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara informal dan formal.
- b. Motivasi Kerja
Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
- c. Insentif
Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul

semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam hal peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif akan merangsang peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini berarti sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan akhirnya insentif akan membawa manfaat bagi kedua pihak yaitu baik itu karyawan maupun perusahaan.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua kelompok yaitu kondisi-kondisi material dan kondisi-kondisi psikis, dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik ditempat kerja saja, tetapi juga mencakup aspek-aspek fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Indikator adalah variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada pengguna tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Menurut (Mangkunegara, 2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Harlie, (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, baik dilihat dari kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sahala, (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang baik, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya. Secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Jadi, pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja lingkungan suatu organisasi. Jika karir seseorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan dan membawa pengaruh pada karir karyawan.

Adanya uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ternyata berpengaruh dalam mengatur tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, karena dengan pengembangan karir bagi karyawan yang tepat, mampu membantu organisasi atau instansi mencapai tujuannya. Tidak hanya membantu organisasi atau instansi, pengembangan karir yang tepat akan bermanfaat serta menghasilkan kinerja personality yang relatif tinggi, dan tinggi rendahnya variabel pengembangan karir akan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

METHOD

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis

penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono, (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut dan bagaimana data tersebut diolah. Sumber data terdiri dari data primer dan data skunder: Menurut Husein Umar, (2013) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Menurut (Husein Umar, 2013) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Pengumpulan data untuk mendapatkan sejumlah informasi data yang diperlukan guna mencapai tujuan penelitian, dalam penelitian ini penulis menggunakan cara pengumpulan data dengan cara melalui angket. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru. Untuk mengetahui Pengembangan karir dan kinerja karyawan digunakan skala likert. Menurut sugiyono skala *likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Penentuan skala pembobotan pada skala *likert*, data mengacu pada skala interval seperti yang diterapkan (Sugiyono, 2017).

Arikunto, (2010) juga menyatakan bahwa Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian jadi dapat diartikan secara umum bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok objek atau subjek yang akan dipelajari, tetapi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk pengambilan sampel metode yang digunakan yaitu dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2018) bahwa “teknik sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”, dimana sampel yang diambil yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 40 orang.

Menurut (Arikunto, 2010b) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif yaitu alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika (misalnya fungsi multivariat), model statistik, dan ekonometrik. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

RESULTS AND DISCUSSION

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan yang bekerja pada Lembaga Pendidikan Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Smart Fast Global Education Pekanbaru, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, dapat diketahui bahwa dari jumlah responden 100 orang identitas jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 25 orang dengan persentase 62,5% sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang dengan persentase 37,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 62,5%.

Berdasarkan identifikasi menurut usia, umur responden penelitian dapat diketahui dari hasil pengelompokkan responden berdasarkan usia dapat diketahui tingkat usia responden di Smart Fast Global Education Pekanbaru yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 65% merupakan responden yang berusia 15-25 tahun, sedangkan sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5% merupakan responden yang berusia 26-35 tahun, kemudian sebanyak 2 orang atau sebesar 5% merupakan responden yang berusia 36-45 tahun, lalu kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5% merupakan responden berusia > 46 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 15-25 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden di Smart Fast Global Education Pekanbaru yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5% merupakan responden dengan pendidikan SMA/SMK, sedangkan sebanyak 31 orang atau sebesar 77,5% merupakan responden dengan pendidikan Diploma 1, sedangkan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5% merupakan responden dengan pendidikan Diploma 3, sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5% merupakan responden dengan pendidikan S1 dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5% merupakan responden dengan pendidikan S2.

Analisis Tingkat Pengaruh Variabel Pengembangan Karir

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan rumus product moment (Pearson). Kuisioer dikatakan valid jika nilai R hitung (R_{xy}) > R tabel untuk responden berjumlah 40 orang, dapat diperoleh kebebasan besar $40-2 = 38$ dan taraf signifikan 5% (0,05). Diperoleh R tabel 0,3120. Nilai R tabel ini yang selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuisioer. Agar dapat dinyatakan valid koefesien kolerasi item total harus lebih besar dari 0,3120, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.17

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Intrumen Variabel X dan Y

No.	Variable	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Pengembangan Karir (X)	X1	0,535	0,3120	Valid
		X2	0,547	0,3120	Valid
		X3	0,540	0,3120	Valid
		X4	0,597	0,3120	Valid
		X5	0,585	0,3120	Valid
		X6	0,550	0,3120	Valid
		X7	0,342	0,3120	Valid
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,794	0,3120	Valid
		Y2	0,850	0,3120	Valid
		Y3	0,560	0,3120	Valid
		Y4	0,525	0,3120	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel menunjukan semua item pernyataan untuk variabel Pengembangan karir (X) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,3120 sehingga dinyatakan semua item pernyataan itu valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliable. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan karir (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	7	0,658	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	4	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel, menjelaskan bahwa dari hasil uji reliabilitas variabel pengembangan karir diperoleh nilai cronbach's alpha = $0,658 > 0,60$, artinya ketujuh item pernyataan adalah reliabel, jadi pembentuk variabel pengembangan karir yang dihitung dalam penelitian ini adalah tujuh item tersebut.

Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan diperoleh nilai cronbach's alpha = $0,600 > 0,60$, artinya empat item pernyataan kinerja karyawan adalah reliabel, jadi pembentuk variabel kinerja karyawan yang dihitung dalam penelitian ini adalah empat item tersebut.

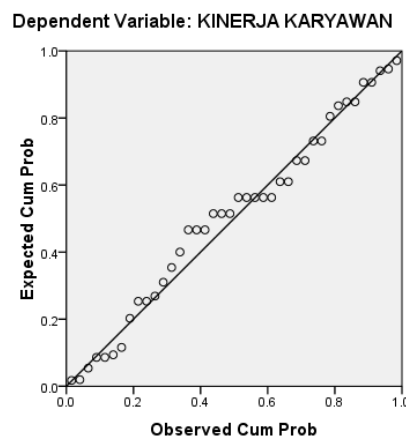
Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu Uji Normalitas.

Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Stand.* Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan SPSS, maka hubungan antara variabel yang diprediksi dengan residualnya dapat di gambarkan sebagai berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan, 2021

Gambar 1 Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 5.1 terlihat bahwa noktah (titik) menyebar sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa regresi dalam penelitian layak digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, hal ini berarti data residual terdistribusi dengan normal.

Uji Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, dari data 40 responden setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus SPSS dapat dilihat pada tabel

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.368	2.511		1.739	.090
	Pengembangan Karir	.414	.090	.598	4.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.19, hasil regresi linear sederhana, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 4,368 + 0,414 X$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 4,368 + 0,414 \text{ Pengembangan karir}$$

Pengertian dari persamaan ini adalah:

1. Jika Variabel X (Pengembangan karir) adalah nol (0) maka tingkat kinerja karyawan sebesar 4,368 satuan.
2. Konstanta sebesar 4,368 menyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, maka kinerja karyawan adalah 4,368 satuan.
3. Koefisien regresi X sebesar 0,414 bertanda positif, artinya mengalami kenaikan satu-satuan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X (Pengembangan karir) dan Y (Kinerja Karyawan) benar-benar berpengaruh secara parsial atau terpisah. Saat pengambilan keputusan digunakan dalam uji t, dapat ditentukan dengan cara:

- Jika sig > 0,05 maka Ho diterima
- Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.368	2.511		1.739	.090
	Pengembangan Karir	.414	.090	.598	4.601	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel tersebut di atas, Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebagai berikut: $n-2$ (baris), α (kolom), maka diperoleh $40-2 = 38$ (baris) dan $0,05$ (kolom) sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,685. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,601 sedangkan untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,685. Hal ini menjelaskan bahwa $t_{hitung} (4,601) > t_{tabel} (1,685)$ dengan nilai sig $0,000 < probabilitas 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.341	2.063

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent Variable: X

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel tersebut di atas nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,598. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 35,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah: Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Smart Fast Global Education Pekanbaru terbukti valid dan reliabel, dimana diperoleh nilai rata-rata 0,597 Lebih besar dari $r_{tabel} 0,3120$ sehingga dinyatakan semua item dinyatakan valid dan diperoleh cronbach's alpha 0,658 lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian variabel pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,601) > t_{tabel} (1,685)$ yang berarti H_0 dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Smart Fast Global Education Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 35,8%. Sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, kualitas pelayanan, gaya kepemimpinan dan seterusnya.

BIBLIOGRAPHY

- Abdullah M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2010a). Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek / Suharsimi Arikunto. In *Rineka Cipta*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010b). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 2(3).
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82.
- Hani, H. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-dua*, Yogyakarta: PT. BPFE.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Keenam Belas*. PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari department store manado town square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Sihotang, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I)*. PT. Pradnya Paramitha.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Supihati, S. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sahala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,. PT Raja Grafindo.
- Wardhana, D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 2442–4315.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.