

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN KOPERASI KELUARGA BESAR
PT. SEMEN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



RINA DEVITASARI

2007/88964

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2012

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
KOPERASI KELUARGA BESAR
PT. SEMEN PADANG**

Nama : RINA DEVITASARI
TM/NIM : 2007/88964
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

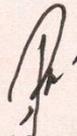
Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

Pembimbing 2



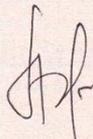
Kamaruddin, S.E, M.S.
NIP. 19470717 197602 1 001



Perengki Susanto, S.E, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

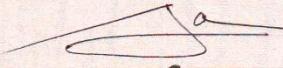
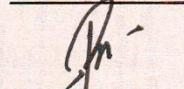
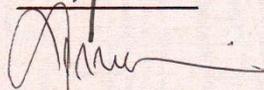
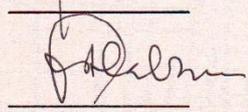
*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN KOPERASI KELUARGA BESAR PT. SEMEN PADANG

Nama : RINA DEVITASARI
TM/NIM : 2007/88964
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Kamaruddin, S.E, M.S	
2. Sekretaris	Perengki Susanto, S.E, M.Sc	
3. Anggota	Dr. Sulastri, M.Pd, M.M	
4. Anggota	Gesit Thabrani, S.E, M.T	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rina Devitasari
NIM/Th Masuk : 88964/2007
Tempat /Tgl Lahir : Medan / 26 Desember 1986
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Tekukur, Cendrawasih, ATB Padang
Nomor Telp/Hp : 082174487080
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN KOPERASI KELUARGA BESAR PT. SEMEN PADANG.

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang,
Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL

64836ABF053164306

6000

DJP

RINA DEVITASARI

NIM. 88964/2007

ABSTRAK

Rina Devitasari. 2007/88964: Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang.

Pembimbing : 1. Kamaruddin, SE, MS
2. Perengki Susanto, SE, M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir , (2) Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Keluarga Besar PT.Semen Padang (KKSP) dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Keluarga Besar PT.Semen Padang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *stratified sampling* yaitu teknik ini biasa digunakan apabila populasi terdiri dari susunan kelompok yang bertingkat-tingkat, maka jumlah sampel adalah 56 orang karyawan.. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada responden, sedangkan data sekunder yaitu data yang terkait dengan objek penelitian yang disajikan oleh pihak Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan program SPSS versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang tidak signifikan pendidikan terhadap pengembangan karir, (2) terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan, maka disarankan kepada pimpinan untuk memperhatikan aspek-aspek pendidikan dan prestasi kerja guna meningkatkan pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar PT.Semen Padang.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang"** dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Negeri Padang. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi, antara lain:

1. Bapak Kamaruddin, SE, MS selaku pembimbing I yang telah berperan dalam memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penyelesaian skripsi.
2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc selaku pembimbing II atas segala bimbingan, motivasi serta kritikan dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Dekan dan pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Univeritas Negeri Padang.
5. Ketuan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang atas segala bantuannya.
6. Bapak dan Ibu dosen, staf pengajar, karyawan dan karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.

7. Pustakawan/wati perpustakaan Fakultas Ekonomi dan perpustakaan Magister Manajemen Universitas Negeri Padang.
8. Pimpinan serta seluruh karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang yang telah membantu penulis selama penyelesaian skripsi.
9. Teristimewa penulis ucapkan kepada Ayahanda, Ibunda, kak rini, kak ria dan sari tercinta, dan kepada seluruh keluarga yang mengiring langkah penulis dengan do'a serta memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
10. Dan kepada sahabat serta rekan-rekan seperjuangan serta semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan moril.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amiin

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Pengembangan Karir.....	12
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	15
c. Tujuan Pengembangan Karir	19
d. Tahap-tahap Pengembangan Karir.....	22
e. Indikator Pengembangan Karir.....	24
2. Pendidikan.....	25
a. Pengertian Pendidikan	25
b. Tujuan Pendidikan	27

3. Prestasi Kerja	28
a. Pengertian Prestasi Kerja	28
b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	30
c. Manfaat penilaian Prestasi Kerja	31
d. Metode penilaian Prestasi Kerja.....	32
e. Indikator Prestasi Kerja.....	34
B. Penelitian Relevan	34
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	42
G. Instrumen Penelitian.....	44
H. Uji Coba Instrumen	45
I. Hasil Uji Coba Instrumen.....	47
J. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Analisis Induktif.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	54
1. Gambaran Umum Perusahaan	54
2. Karakteristik Responden	59
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	61

4. Hasil Analisis Data	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
1. Pendidikan terhadap Pengembangan Karir	72
2. Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja.....	7
3.1. Jumlah Populasi Karyawan.....	39
3.2. Jumlah Sampel Penelitian.....	40
3.3. Daftar skor Pertanyaan.....	45
3.4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	45
3.5. Kriteria besarnya Koefisien Reliabilitas.....	47
3.6. Hasil Uji Validitas.....	47
3.7. Hasil Uji Reliabilitas	48
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	59
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	60
4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir.....	62
4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan.....	64
4.7. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja.....	65
4.8. Hasil Uji Multikolinearitas Sebaran Data.....	69
4.9. Hasil Regresi Berganda.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Tahap-tahap Pengembangan Karir.....	25
2. Kerangka Konseptual.....	37
3. Struktur Organisasi.....	58
4. Hasil Uji Normalitas Sebaran Data.....	67
5. Hasil Uji Heterokedastisitas Sebaran Data.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap pimpinan perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil selalu mengharapkan agar perusahaannya dapat tumbuh dan berkembang dalam jangka panjang. Tujuan perusahaan tersebut dapat diwujudkan melalui pengelolaan tenaga kerjanya ada, baik tenaga kerja tingkat bawah dan tingkat atas, hal ini perlu memperoleh pengelolaan yang baik karena tenaga kerja manusia merupakan asset penting bagi suatu perusahaan.

Didalam mengelola tenaga kerja manusia harus diperhatikan kekhususan-kekhususan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Ini merupakan salah satu modal dasar seorang tenaga kerja untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik, maka dari itu dalam suatu organisasi, perusahaan hendaknya memfasilitasi tenaga kerjanya dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kecakapan mereka agar dapat mengaktualisasikan dirinya pada pekerjaan yang diembarkannya. Oleh karena itu, ini akan memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir pegawai yang lebih baik.

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk

mempersiapkan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia pada organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang dan pengembangan karir adalah suatu penekanan pada pemberian bantuan dan kesempatan bagi para pegawai yang memungkinkan mereka untuk menyusun tujuan karir yang realistis. Pada dasarnya suatu perusahaan, menghendaki agar seluruh pegawainya dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, serta dapat meningkatkan pengembangan karir yang lebih baik dibanding dengan hari-hari sebelumnya. Dan setiap pegawai pastilah menginginkan keberhasilan dan kepuasan dalam karirnya, mereka tidak mau terperangkap didalam suatu pekerjaan yang sama tanpa adanya pengembangan karir yang jelas.

Pengembangan karir mempunyai 2 (dua) kepentingan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai itu sendiri. Untuk kepentingan organisasi, pengembangan karir menunjukkan adanya kaderisasi dalam rangka persiapan pegawai yang bermutu disetiap tingkatan jabatan. Sedangkan untuk kepentingan pegawai itu sendiri, pengembangan karir menunjukkan adanya kejelasan atau kepastian hari depan yang dapat memberi semangat dalam pengabdianya.

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah kemampuan, budaya, pengalaman kerja, pendidikan, keberuntungan, prestasi kerja, sikap, kepemimpinan, pelatihan, penempatan, beban kerja, peraturan-peraturan pegawai dan lain-lain. Berdasarkan beberapa factor-faktor pengembangan karir diatas, jadi dapat disimpulkan bahwa

faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah pendidikan dan prestasi kerja.

Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong pengembangan karir pegawai adalah dengan mendapatkan pendidikan yang memadai, ini akan memungkinkan pekerja dapat mengembangkan kemampuan dan kecakapan dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan tingkat dan jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai, dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini akan mempermudah jalur karir yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan karir para pegawai.

Dan prestasi kerja merupakan hasil upaya yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Pegawai yang berprestasi dalam bekerja memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu mereka memiliki ketelitian dan kehati-hatian serta mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan arti kata dalam bekerja mereka memperlihatkan perkembangan yang bagus dan hal ini akan menunjukkan pengembangan karir yang baik.

Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu anak perusahaan lembaga penunjang (APLP) PT. Semen Padang. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) berperan sebagai mitra bisnis dan membantu PT. Semen Padang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP)

merupakan salah satu bentuk badan usaha yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi pegawainya, dapat dijelaskan lagi bahwa peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja yang merupakan unsur-unsur yang mutlak dan diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam pengelolaan usahanya, Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) sebagai perusahaan tidaklah berbeda dengan pengelolaan jenis usaha yang lain seperti perseroan terbatas ataupun perusahaan negara.

Berdasarkan hasil wawancara informal penulis terhadap beberapa karyawan, pola pengembangan karir karyawan yang diterapkan di Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang adalah berbasis kompetensi yang direncanakan dan dikembangkan oleh perusahaan itu sendiri antara lain yaitu:

- 1) Karyawan merencanakan karir yang hendak dicapainya pada masa yang akan datang dengan diikuti pengembangan kompetensi yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan yang diberikan, sesuai dengan persyaratan jabatan/pekerjaan (*job requirement*) yang hendak dicapainya.
- 2) Manajer lini berperan dalam membimbing, mengarahkan dan membina karyawan dalam mengembangkan kompetensinya sehingga mampu menjadi kader yang professional.
- 3) Perusahaan berperan dalam menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi dan karir karyawan sesuai prinsip-prinsip yang telah diterapkan diperusahaan.

Namun berdasarkan hasil informasi dari personalia Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) yang penulis lakukan terdapat beberapa

kondisi atau fenomena yang tidak sesuai dengan fakta dari pola pengembangan karir karyawan dilapangan yang menggambarkan masih belum optimalnya pengembangan karir karyawan yang terjadi dilingkungan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) pada saat ini, kondisi itu antara lain:

- 1) Adanya 2 orang pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan masih dibawah standar kompetensi umum jabatan struktural yang telah ditetapkan.
- 2) Adanya 3 orang pegawai yang mengikuti diklat dalam jabatan belum sesuai dengan tugas dan jabatan yang diembangkannya.
- 3) Berdasarkan jabatan, adanya jumlah pegawai yang membengkak pada jabatan pelaksana III sebanyak 25 orang.
- 4) Adanya kemandekan karir/pengembangan karir bagi tamatan SLTA di golongan III.
- 5) Rendahnya pendidikan yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada hasil pekerjaannya.

Setelah diamati diduga belum optimalnya pengembangan karir karyawan di Koperasi Keluarga Besar PT.Semen Padang ini disebabkan oleh sedikitnya kesempatan bagi para pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang untuk mendapatkan pendidikan tambahan. Karena pendidikan merupakan pemberian dukungan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas pegawai untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, ataupun mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan tertentu. dan apabila pengetahuan tersebut memadai maka adanya kesempatan pegawai untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Dimana setelah penulis amati masih adanya pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, ini dapat terlihat dari cara kerja yang kurang terarah, mempunyai sifat-sifat yang proaktif dan kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dapat menunjukkan hasil kerja yang bermutu, serta kurang dapat mengerjakan tugas secara lebih baik.

Selain itu, factor prestasi kerja juga penyebab belum optimalnya pengembangan karir pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang, dimana prestasi kerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal. Sedangkan kerja optimal terlaksana bila karyawan dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin. Namun dari hasil pengamatan dan observasi yang penulis lakukan, diperoleh terdapatnya pembagian kerja yang tidak proporsional dan tidak sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai belum mampu memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dimana penulis lihat secara langsung di lapangan, proses surat yang masuk, tidak diproses secara langsung dan diproses secara berulang-ulang dan membutuhkan dua kali lebih proses percetakan dalam mempersiapkan surat dinas yang telah masuk, ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki pegawai terhadap proses penyelesaian

pekerjaan. Pegawai juga kurang memiliki inisiatif terhadap berbagai masalah dan fenomena yang berkembang dalam perusahaan, mereka hanya mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinannya dan tidak mempunyai inisiatif untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerjanya.

Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut yang mungkin dapat menjelaskan bagaimana prestasi kerja pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang, yang terangkum dalam penilaian terhadap prestasi kerja pegawai yang diperoleh dari SDM KKSP pada tahun 2011 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang

No.	Nilai	Jumlah	Persentase
1.	A	17	26,15
2.	B	40	61,54
3.	C	8	12,31
Jumlah		65	100%

Sumber SDM KKSP, 2011

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa terdapat 16,92% pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja cukup (C) yang mengindikasikan pegawai tersebut kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Selanjutnya terdapat 61,54% pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja yang sesuai dengan Ekspektasi (B), serta hanya 26,15% pegawai yang memiliki prestasi kerja yang melampaui ekspektasi (A). Persentase prestasi kerja diatas menggambarkan bahwa masih terdapatnya pegawai yang belum optimal dalam prestasi kerjanya. Hal ini akan menyulitkan pegawai dalam meningkatkan pengembangan karirnya,

dimana prestasi kerja yang baik akan mendasari pengembangan karirnya dimasa yang akan datang.

Apabila perusahaan kurang dalam memperhatikan pengembangan karir pegawai, maka besar kemungkinan perusahaan tidak akan berkembang serta bersaing, dan tidak dapat terpenuhinya tujuan utama dari perusahaan. Maka salah satu tindakan yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, nantinya penulis ingin melihat seberapa jauh pendidikan dan prestasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai tersebut. Bertitik tolak dari permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang masalah tersebut, agar terarahnya penelitian ini maka penulis memberi judul skripsi ini dengan **“Pengaruh Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP)”**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas bahwa 2 (dua) diantara faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir adalah pendidikan dan prestasi kerja. Berdasarkan hal tersebut penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP).
2. Adanya pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP).

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan hasil pengamatan yang dilakukan pada perusahaan ini, maka penulis membatasi masalah yang akan penulis teliti, pada faktor ini menurut penulis sangat berpengaruh terhadap Pengembangan Karir (Y) yaitu Pendidikan (X1) dan Prestasi Kerja (X2), walaupun masih ada beberapa faktor lainnya.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian dalam latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP)?
2. Sejauh mana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP)?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP).
2. Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP).

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan program S1 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan prosedur penelitian terutama dalam bidang keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi stakeholder

Sebagai masukan kepada perusahaan maupun stakeholder dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan

penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi adalah suatu kesempatan untuk maju. Untuk selalu menjadi lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya adalah sifat umum manusia. Karena itulah manusia pada umumnya menginginkan suatu kemajuan dan kesempatan untuk berkarir dalam hidupnya. Oleh karena itu kesempatan untuk maju itulah perlu adanya perencanaan yang matang pada seseorang terhadap rencana karirnya.

Pengertian karir menurut Rivai (2010:266) adalah seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang. Menurut Handoko (2001:121) karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan seseorang. Menurut Dessler (1998:46) karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayar atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan, dan pemenuhan kerja. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (*behavioral science*) pada umumnya menggunakan istilah karir dengan tiga pengertian yaitu :

1. Karir sebagai urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi

yang lebih baik dalam atau menyalangi hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karirnya.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Pengertian pengembangan karir menurut Hasibuan (2009:68) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing suatu perusahaan semakin besar. Pengembangan karir (*careerdevelopment*) menurut Handoko (2001:130) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dan menurut Rivai (2010:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Dessler (1998:46) pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan sepanjang hidup (seperti lokakarya) yang menyumbang kepada penjelajahan penetapan, keberhasilan, dan pemenuhan. Adapun beberapa pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2000:289) adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian urutan posisi jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
- b. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan atau peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
- c. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Dan bukan itu saja pengembangan karir menurut Nawawi (2000:291)

adalah :

Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan (*developmental task*) yang bersifat dan harus diwujudkan pekerja secara individual, sedang dari segi organisasi/perusahaan merupakan kegiatan Manajemen SDM untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, maka diperlukan usaha memberikan bantuan, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan tugas perkembangannya.

Dari beberapa pengertian atau defenisi tersebut dapat disimpulkan pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Soeprihanto (1988:67) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah Kemampuan karyawan, organisasi, beban kerja dan peraturan-peraturan pegawai. Menurut Martoyo (2000:48) pengembangan karir ditentukan oleh faktor seperti: pendidikan formal, pengalaman kerja, kepemimpinan, prestasi kerja, kemampuan/kompetensi, bobot pekerjaan, pelatihan dan penempatan.

Menurut Gibson (1996:317) adapun faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang adalah kinerja, sikap, kemampuan adaptasi dan identitas.

Dan selain itu, menurut Rivai (2010:274) ada juga beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

1. Prestasi kerja

Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis dari para karyawan. Jika karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik dan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lainnya, maka hal itu akan dapat menghambat kesempatan kemajuan dalam pengembangan karir dari karyawan yang bersangkutan.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karir karyawan. Pengalaman merupakan suatu sumber belajar bagi seseorang dan merupakan pengetahuan dimasa lampau yang dilakukan berulang-ulang atau sering karyawan yang kurang berpengalaman lebih banyak mengalami kesalahan dalam bekerja dibanding karyawan yang berpengalaman, hal ini akan dapat menghambat kinerja dan pengembangan karir dari karyawan.

3. Pendidikan

Pendidikan yang diperoleh hendaknya dapat dioptimalkan secara proporsional karena jika karyawan hanya memiliki pengalaman dan kinerja yang baik tanpa didukung oleh pendidikan yang baik pula, maka pengembangan karir juga akan terhambat.

4. Keberuntungan

Menurut Nawawi (1998:296) pengembangan karir dengan pendekatan baru dimanifestasikan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir harus diterima bukan sekedar berarti promosi ke jabatan/ posisi yang lebih tinggi. Pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi/perusahaan.
2. Sukses karir yang dimaksud diatas berarti seorang pekerja mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa perasaan puas dalam suatu atau setiap jabatan/posisi yang dipercayakan oleh organisasi/perusahaan, karena dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
3. Sukses dalam pengembangan karir yang berarti mengalami kemajuan dalam bekerja, adalah meningkatnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, sehingga menjadi lebih berprestasi/produktif sebagai pekerja yang kompetitif.
4. Para pekerja harus menyadari bahwa untuk memperoleh kemajuan dalam bekerja merupakan tanggung jawabnya sendiri.

Adapun pengukuran pengembangan karir seseorang menurut Rivai (2010:274) adalah sebagai berikut :

a. Prestasi kerja (*job performance*)

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

b. *Exposur (exposure)*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, yaitu menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Para manager mendapatkan exposure terutama melalui prestasi laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat bahkan lama jam kerja mereka.

c. *Jaringan kerja (net working)*

Melalui jalinan hubungan pribadi antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya maupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut akhirnya akan sangat bermanfaat bagi karyawan tersebut terutama didalam perkembangan karirnya.

d. *Pengunduran diri (resignations)*

Seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

e. *Kesetiaan terhadap organisasi (organizational loyalty)*

Dalam banyak hal orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional. Dengan adanya

kepercayaan pimpinan kepada karyawan akan menjadi modal yang besar bagi karyawan tersebut untuk meniti karir lebih lanjut.

f. Pembimbing dan sponsor (*mentors dan sponsors*)

Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentors bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

g. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)

Manajer-manajer yang berhasil bersandarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya, atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci dalam membantu manajer di dalam menjalankan tugas-tugasnya.

h. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunies*)

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna untuk perencanaan karir.

i. Pengalaman Internasional (*international experience*)

Untuk seorang karyawan yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting.

c. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Nawawi (1998:291) tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut :

“Kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi dan perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik akan berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan atau dicita-citakanya”.

Pengembangan karyawan merupakan sebahagian dari rencana karyawan dan sebagai suatu aspek kebijakan organisasi dan manajemen secara keseluruhan, tujuan perusahaan baru akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efisien dan efektif. Agar perusahaan dan para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien itulah maka dibutuhkan kegiatan usaha pengembangan dari para karyawannya lewat kegiatan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawannya.

Menurut Robbins (2003: 269) hakikat dari suatu pengembangan karir progresif dibangun diatas pemberian dukungan atas karyawan untuk secara

terus-menerus meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan mereka.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari pengembangan karir karyawan adalah untuk memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan dan membina sikap mental karyawan serta kemampuan dalam bekerja sama dengan pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut Rivai (2010:283) agar dapat menentukan jalur karir, tujuan karir dan pengembangan karir, maka karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, juga membutuhkan sebagai berikut :

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Karyawan menginginkan adanya persamaan dalam sistem promosi dalam sistem promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.

2) Pengawasan

Karyawan menginginkan agar penyelia memainkan peranan aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka, yaitu memberikan program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan untuk menunjang keberhasilan karirnya.

3) Kesadaran terhadap kesempatan

Karyawan menginginkan adanya pengetahuan yang memadai mengenai kesempatan untuk karir yang lebih tinggi dimasa yang akan datang.

4) Minat karyawan

Karyawan membutuhkan informasi dalam jumlah yang berbeda dan memiliki tingkat minat yang berbeda terhadap karir yang akan datang, yang tergantung dari berbagai faktor.

5) Kepuasan karir

Karyawan memiliki tingkat kepuasan karir yang berbeda, tergantung dari umur dan pendidikan.

Dalam proses pengembangan karir individu (karyawan) dalam organisasi, ada 3 hubungan saling terkait antara individu, manajer, maupun organisasi. Menurut Dessler (1998:46) adapun penjelasan peran ketiganya tersebut dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Peran Individu

- Terimalah tanggung jawab untuk karir Anda sendiri.
- Taksirlah minat, keterampilan, dan nilai anda.
- Carilah informasi dan rencana karir.
- Bangunlah tujuan dan rencana karir.
- Manfaatkanlah peluang pengembangan.
- Berbicaralah dengan manajer Anda tentang karir Anda.
- Ikutilah seluruh rencana karir yang realistic.

b. Peran Manajer

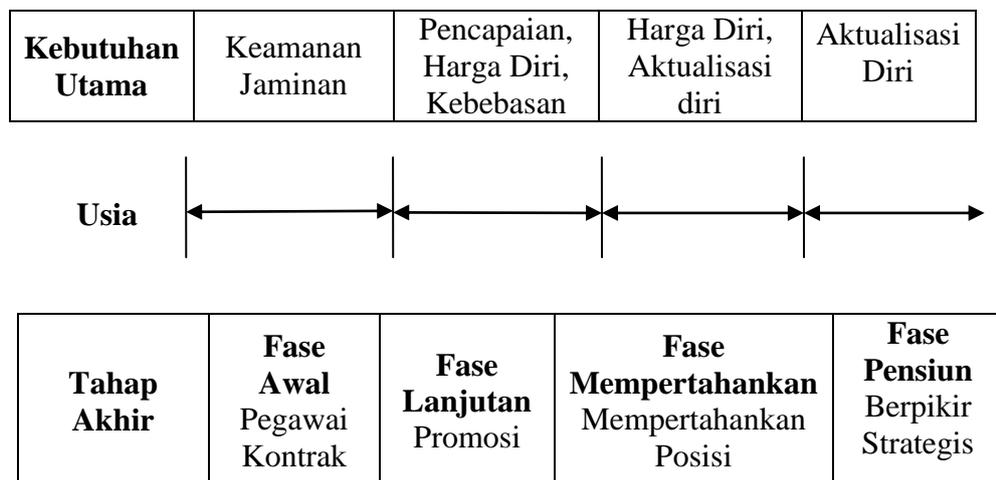
- Berikanlah umpan balik kinerja yang tepat waktu.
- Berikan dukungan dan penilaian pengembangan.
- Berpartisipasilah dalam diskusi pengembangan karir.
- Dukonglah rencana pengembangan karir.

c. Peran Organisasi

- Komunikasi misi, kebijakan, dan prosedur.
- Berikan peluang pelatihan dan pengembangan.
- Berikan informasi karir dan program karir.
- Tawarkan satu keanekaragaman pilihan karir.

d. Tahap-tahap Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2010:281) tahap-tahap pengembangan karir dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1 Tahap-tahap Pengembangan Karir

Keterangan gambar 1

Fase awal atau fase pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan. Selanjutnya adalah fase lanjutan, dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan. Fase selanjutnya adalah fase mempertahankan, pada fase ini, individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial. Setelah fase mempertahankan dilewati, individu kemudian memasuki fase pensiun. Pada fase pensiun ini individu telah menyelesaikan satu karir, dan dia akan berpindah ke karir yang lain, dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

Menurut Nawawi (1998:304) bantuan perusahaan/organisasi dalam pengembangan karir, harus diimplementasikan sebagai berikut :

1. Organisasi harus menempatkan para pekerja sebagai patner yang harus dibantu sepenuhnya dalam mengembangkan karirnya, karena hasil akhirnya adalah untuk organisasi/perusahaan, meskipun tidak dapat dibantah bahwa para pekerja pun akan memperoleh manfaat.
2. Organisasi/perusahaan berkewajiban membantu para pekerja untuk mengetahui tentang kemampuan dan keterampilan apa yang

diperlukannya dari seorang dan setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Organisasi/perusahaan perlu memberikan dorongan kepada para pekerja agar mengelola (manajemen) karirnya, sejalan dengan strategi organisasi/perusahaan dan pengembangannya.
4. Data yang dimiliki organisasi/perusahaan dalam rangka perencanaan SDM sebagai kebutuhan masa mendatang, dapat dipadankan dengan tujuan pekerja secara individual dalam manajemen pengembangan karir sendiri, termasuk juga mengenai penjadwalnya
5. Organisasi/perusahaan harus mempergunakan data/informasi dari hasil penilaian karya, agar dalam membantu pekerja mengembangkan karirnya, dapat memadankan pekerja yang tepat untuk jabatan/posisi yang tepat pula dalam perencanaan SDM.

e. Indikator Pengembangan Karir

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat ahli diatas, maka dalam pengembangan karir seorang karyawan dalam suatu organisasi kerja perlu memberikan informasi yang jelas mengenai karir kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan jenjang karir bagi karyawan yaitu dapat dilihat dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan
2. Kesempatan meningkatkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi
3. Jenjang karir

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat dilakukan melalui pelaksanaan pendidikan yang meliputi upaya meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pelajaran dan pelatihan. Pendidikan juga merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia untuk menuju era globalisasi yang penuh tantangan, karena itu pendidikan juga tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad ini dan juga dalam menambah wawasan tentang dunia.

Menurut Husnan (2002:77) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Menurut Simanjutak (1996:86) pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Pendapat lain juga

dikemukakan oleh Hasbullah (2009:1) pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Menurut Siagian (2001:120) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada pemikiran bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

Menurut Handoko (2001:107) bagaimanapun juga orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah tamat sekolah (pendidikan formal), karena belajar adalah proses seumur hidup, oleh karena itu program pendidikan karyawan harus bersifat kontiniu dan dinamis. Pendidikan bisa kita lihat dari pendidikan akhir para karyawan sebelum dia bergabung dengan perusahaan atau organisasi, baik yang sudah bergabung maupun yang akan bergabung. Apakah karyawan tersebut tamatan SLTP, SLTA, D1, D3, S1, ataupun sedang menjalankan pendidikan S2 pada saat dia bekerja.

Menurut Notoatmojo (1998:95) pendidikan adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai diluar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini.

Dengan demikian jugamenurut Siagian (1995:7) semakin tinggi tingkat pendidikan formal dapat berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan serta penghasilan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dengan maksud untuk merubah tingkah laku yang diinginkan. Selain itu latar belakang pendidikan seseorang akan membantu karyawan dalam mencapai keberhasilan termasuk dalam upaya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan.

b. Tujuan Pendidikan

Menurut Soeprihanto (1988:71) pendidikan bertujuan untuk syarat guna menduduki jabatan tertentu atau persiapan promosi ke jabatan yang lebih tinggi, dan pendidikan berguna untuk meningkatkan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Notoatmojo (1998:96) tujuan dari pendidikan berupa :

- a. Promosi, artinya pegawai yang mengikuti program memperoleh nilai tambah yang berupa kemampuan-kemampuan baru yang dapat dipakai diluar bidang tugas atau diluar wilayah kerjanya saat ini.
- b. Pengembangan karir, artinya pegawai yang mengikuti program ini dipersiapkan untuk kedudukan yang lebih tinggi yang direncanakan oleh instansi atau organisasinya dalam waktu yang panjang. Suatu

pendidikan pegawai dapat menjamin pengembangan karir bagi pesertanya, apabila pegawai tersebut mempunyai kemampuan dan siap untuk menempati jabatan yang baru.

Pelaksanaan pendidikan bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana karyawan telah memiliki pendidikan dan jenis pendidikan telah sesuai dengan harapan dan tuntutan bidang pekerjaan. Dengan kata lain tujuan pendidikan adalah rumusan pada tingkah laku dan jenis tingkah laku yang sering dirumuskan dalam kategori pengetahuan, kecerdasan, sikap, keterampilan, yang diharapkan untuk dimiliki oleh sasaran pendidikan setelah menyelesaikan program pendidikan.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain prestasi kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menandakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Menurut Siswanto (2003:194) yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibenarkan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang, tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Rivai (2010:15) prestasi kerja atau kinerja

merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kinerja menurut Griffin (2002:254) adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Pengertian lain mengenai kinerja menurut Gomes (2003:142) “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Selanjutnya menurut Rivai (2005:14) definisi kinerja yaitu: Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan (2009:94) mengemukakan prestasi kerja adalah ”suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang menurut standar yang ditetapkan, dengan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga ia akan mendapatkan kinerja yang baik oleh perusahaan, dengan ini akan mempermudah karyawan tersebut dalam peningkatan karirnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut yaitu Kemampuan dan motivasi. Semakin baik kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja organisasi atau perusahaan juga akan semakin baik pula yang pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai. Dan menurut Rivai (2005:16) kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Sedangkan menurut Anoraga (1995:50) mengemukakan bahwa :

“faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, promosi dan pengembangan diri, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin, kesetiaan, dan disiplin kerja”.

Menurut Donnely, Gibson dan Ivancevich dalam Rivai (2005:16) prestasi kerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Dorongan
2. Kemampuan, kebutuhan, dan sifat
3. Persepsi terhadap tugas
4. Persepsi tingkat imbalan dan kepuasan

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat Penilaian Prestasi kerja menurut Hasibuan (2009:89) adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan berada di lingkungan organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan

pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 11) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job deskription*).

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:96) metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dikelompokkan metode tradisional dan metode modern yaitu sebagai berikut :

1. Metode Tradisioanal

a) Rating scale

Metode ini digunakan supervisor atau atasan untuk mengukur karakteristik. Misalnya mengenai insentif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b) Employee comparation

Metode penilaian dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

c) *Check list*

Metode ini dengan cara memilih atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik tiap individu karyawan.

d) *Freeform essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e) *Critical incident*

Penilai mencatat setiap kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari dan dimasukkan kedalam buku catatan khusus.

2. Metode modern

a. *Assesment center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Cara penilai tim dilakukan dengan wawancara, pemain bisnis, dan lain-lain.

b. *Management by objective* (MBO=MBS)

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pmutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

e. Indikator Prestasi Kerja

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2001:75) yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, kuantitas kerja yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan
3. Dapat tidaknya diandalkan, kemampuan pegawai dalam memecahkan permasalahan, penguasaan terhadap kerja dan tanggung jawab terhadap kerja.
4. Sikap, sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai, dan lingkungan kerja.

B. PENELITIAN RELEVAN

- a. Pransiska Meifitri (2008). Mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Formal dan Kinerja Terhadap Pengembangan Karir (Study kasus pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Transit BBM Teluk Kabung Padang)”. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diketahui bahwasannya pendidikan formal

dengan level signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan kinerja dengan level signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa pendidikan formal dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

- b. Nazifah (2006). Mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi kerja terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Bappeda kabupaten Padang Pariaman”. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diketahui bahwasannya prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Bappeda kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis awal diperoleh nilai t hitung sebesar $2,015 > t$ tabel 1,645 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak berarti prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Bappeda kabupaten pariaman.

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya dan manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas

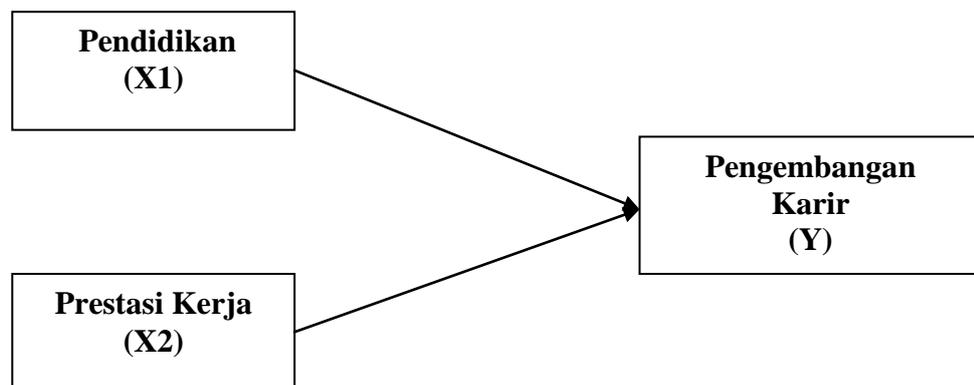
tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan itu perlu memotivasi karyawannya yaitu salah satu caranya adalah dengan pengembangan karir pegawai yang maksimal.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan dan mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan pada dirinya. Dengan pendidikan seseorang dapat mengubah cara pandang, sikap dan kemampuannya. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan pelatihan yang pernah ia peroleh. Dan ini tentunya pegawai tersebut memiliki keunggulan dalam penyelesaian pekerjaan. Sehingga hal ini berakibat pada pengembangan karir mereka.

Prestasi kerja merupakan hasil upaya yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Pegawai yang berprestasi dalam bekerja memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu mereka memiliki ketelitian dan kehati-hatian serta mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian pegawai yang berprestasi dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan arti kata dalam bekerja mereka memperlihatkan perkembangan yang bagus dan hal ini akan menunjukkan pengembangan karir yang baik.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X1) adalah pendidikan(X2) prestasi kerja, sedangkan variabel terikat (Y) adalah

pengembangan karir yang dapat penulis gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta kajian teori mengenai penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP).
2. Prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang sebagai berikut :

1. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang.
2. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang guna tercapainya tujuan perusahaan:

1. Untuk variabel prestasi kerja
 - a. Untuk dimensi kualitas kerja, manajemen dianjurkan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik dan memberikan pedoman dan sistematis pekerjaan, agar karyawan mengacu kepada standar dan kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Untuk dimensi kuantitas kerja, manajemen meningkatkan kompetensi setiap karyawan, agar keinginan untuk bekerja melebihi beban dan kualitas yang diberikan setiap karyawan.
 - c. Untuk dimensi dapat tidaknya diandalkan, manajemen harus memperhatikan dan membutuhkan pengawasan dalam setiap pekerjaan karyawan, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan instruksi, inisiatif dan kehati-hatian dalam bekerja.
 - d. Untuk dimensi sikap, manajemen harus memperhatikan sikap yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yaitu dengan dapat bekerja sama yang baik dan saling kooperatif sesama karyawan lain dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
2. Untuk peneliti yang akan datang, bahwasanya dari hasil penelitian diatas ternyata masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang seperti kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja, pengalaman, kemampuan, sikap, pelatihan dan penempatan. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arsyad, Lincolin. (1993). *Peramalan Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indojoya Multitama.
- Gibson, Donnelly & Ivancevich. (1996). *Manajemen edisi kesembilan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald. J. (2002). *Bisnis*. Jakarta : Prenhallindo.Andalas.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullah. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris. (2010). *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Indriantoro, Nur. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, Agus. (2007). *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.